

ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІINDICATORS OF THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
SOCIAL INSTRUMENTS IN UKRAINE

У статті виокремлено, проаналізовано індикатори ефективності соціального інструментарію управління персоналом в Україні. Показано, що впровадження соціальних інновацій, розвиток інноваційних соціально-психологічних методів менеджменту, функціонування корпоративних університетів, співпраця підприємств з вищими навчальними закладами та позитивна динаміка базових макроекономічних показників соціально-трудової активності свідчать про ефективність формування соціального інструментарію управління персоналом. Встановлено, що сучасні інноваційні компанії зацікавлені у сталому та довгостроковому співробітництві з університетами. Задля підвищення ступеня соціалізації доцільно інтенсифікувати участь активної молоді у спеціалізованих освітніх та професійних форумах. Спостерігається тенденція до певного зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника в Україні, яка збільшилася в номінальному вимірі з 9 223 грн. у січні 2019 р. до 10 027 грн. у червні 2019 р. Комплекс виявлених індикаторів свідчить про позитивну тенденцію щодо запровадження соціального інструментарію управління персоналом на підприємствах України.

Ключові слова: індикатори, ефективність, соціальний інструментарій управління персоналом, управління людськими ресурсами, психологічний клімат, соціальні інновації.

В статті виділені, проаналізовані індикатори ефективності соціального

інструментарію управління персоналом в Україні. Показано, що впровадження соціальних інновацій, розвиток інноваційних соціально-психологічних методів менеджменту, функціонування корпоративних університетів, співпраця підприємств з вищими навчальними закладами та позитивна динаміка базових макроекономічних показників соціально-трудової активності свідчать про ефективність формування соціального інструментарію управління персоналом. Встановлено, що сучасні інноваційні компанії зацікавлені у сталому та довгостроковому співробітництві з університетами. Задля підвищення ступеня соціалізації доцільно інтенсифікувати участь активної молоді у спеціалізованих освітніх та професійних форумах. Наблюдается тенденция к определенному росту среднемесячной заработной платы одного работника в Украине, которая увеличилась в номинальном измерении с 9 223 грн. в январе 2019 г. до 10 027 грн. в июне 2019 г. Комплекс выявленных индикаторов свидетельствует о положительной тенденции по внедрению социального инструментария управления персоналом на предприятиях Украины.

Ключевые слова: индикаторы, эффективность, социальный инструментарий управления персоналом, управление человеческими ресурсами, психологический климат, социальные инновации.

УДК 331.1:005.95/96

<https://doi.org/10.32843/infrastruct34-27>

Серняк І.І.

викладач циклової комісії

обліково-економічних дисциплін

Івано-Франківський державний коледж технологій та бізнесу

The indicators of the efficiency of human resource management social instruments in Ukraine are identified and analyzed in the article. It is shown that introduction of social innovations, development of innovative social and psychological methods of management, functioning of corporate universities, cooperation between enterprises and higher educational organizations, and positive dynamics of basic macroeconomic indicators of social and labor activity testify to the efficiency of human resource management social instruments formation. It is emphasized that social innovations contribute to solving many social problems and disputes by establishing a higher social level of interaction between social institutions and resources. Attention to the importance of creative human activity development, the desire for productive work for the benefit of the workforce, purposeful behavior of employees for the base of available knowledge updating in achieving economic and social growth is focused. Social and psychological management methods include conflict minimization, management of each employee's career formation, ensuring a healthy climate in the team and favorable conditions for work, introducing innovative forms of staff training and development, establishing effective social partnership. It is proved that the use of democratic and liberal management style promotes the introduction of various forms of employee participation in the management of the organization, which is an important human resource management social instrument of the organization. It is established that modern innovative companies are interested in sustainable and long-term cooperation with universities. In order to increase the degree of socialization, it is advisable to intensify the participation of active youth in specialized educational and professional forums. There is a tendency for a certain increase in the average monthly wage of one worker in Ukraine, which increased in nominal terms from UAH 9 223 in January 2019 to 10 027 UAH in June 2019. The complex of identified indicators indicates a positive tendency of human resource management social instruments introduction in the enterprises of Ukraine.

Key words: indicators, efficiency, human resource management social instruments, HR management, psychological climate, social innovation.

Постановка проблеми. Сучасні особливості економічного розвитку та соціального забезпечення привертають увагу дослідників та фахівців-практиків до соціальних інструментів роботи з персоналом на підприємствах. З одного боку, це пояснюється зростанням ефективності застосування нематеріальних засобів мотивування працівників в умовах мобільності персоналу та високої конкуренції на ринку праці. З іншого боку, глобальна економія всіх видів ресурсів, насамперед фінансових, спонукає підприємства й органі-

зації до пошуку нових шляхів підвищення управлінської результативності.

Допомогти працівникам стати ефективнішими в їх діяльності є одним з фундаментально важливих завдань управління персоналом, яке повинна вирішити будь-яка організація. Роботодавці залежать від якості роботи своїх співробітників у процесі досягнення організаційних цілей та завдань, а співробітники мають мотиваційні потреби розвитку, визнання, статусу та досягнень, які можуть і повинні бути реалізовані

за рахунок задоволеності працею та трудових успіхів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Складний комплекс науково-практичних питань координування та мотивування трудових ресурсів, інноваційні методи й технології менеджменту персоналу досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як О. Грішнова, Р. Дзюба, С. Касян, В. Клименко, Г. Міщук, О. Орлов, В. Харламовата, А. Церковна. Незважаючи на наявні ґрунтовні розробки, подальшого вивчення потребують науково-методичні аспекти оцінювання ефективності соціального інструментарію управління персоналом в умовах сучасних економічних і ринкових викликів, які стоять перед Україною.

Постановка завдання. Метою статті є виокремлення й аналіз індикаторів ефективності соціального інструментарію управління персоналом в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Під соціальним інструментарієм управління персоналом розуміємо систему людиноцентричних заходів та рішень, спрямованих на максимальне використання людського потенціалу, його постійний розвиток і капіталізацію знань, умінь та навичок працівників. В його основі лежать базові загальнолюдські цінності, такі як повага до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод, верховенство права, добре врядування. Соціальний інструментарій управління персоналом спрямований на забезпечення співробітникам умов для поліпшення їх працездатності і, як наслідок, підвищення успішності компанії. Незважаючи на те, що в соціальному інструментарії управління персоналом відсутні методи матеріального заохочення, у працівників з'являються інші механізми трудової мотивації, а саме сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, можливість участі в управлінні організацією, постійний соціальний розвиток персоналу на основі зростання соціальних нормативів, підтримка ініціативності та творчого ставлення до виконання службових і громадських обов'язків.

Ефективність соціального інструментарію управління персоналом доцільно визначати за кількома індикаторами, такими як впровадження соціальних інновацій, розвиток інноваційних соціально-психологічних методів менеджменту, функціонування корпоративних університетів, налагоджена співпраця підприємств із вищими навчальними закладами та позитивною динамікою базових макроекономічних показників соціально-трудої активності. У сукупності вони формують таку систему управління людськими ресурсами, що задовольняє як внутрішньо організаційні кадрові потреби, так і необхідність розвитку людського капіталу на рівні суспільства.

Розглянемо кожен індикатор ефективності соціального інструментарію управління персоналом підприємства.

Багато науковців приділяють велику увагу дослідженню поширення соціальних інновацій. Так, О. Грішнова та Г. Міщук висвітлюють сутність та зміст соціальних інновацій під час розв'язання поточних проблем і вирішення значущих завдань у сфері трудових взаємовідносин. Вони слушно розуміють економічний зміст соціальних інновацій як набір певних новітніх стратегій, концепцій, ідей, організацій, що спрямовані на повне задоволення різноманітних соціальних потреб. Це сприяє певному розв'язанню багатьох соціальних проблем і суперечок на основі встановлення вищого суспільного рівня взаємодії соціальних інститутів та ресурсів. Науковці наголошують на прив'язці соціальних інновацій до передових суспільно-освітніх процесів, таких як дистанційне навчання, особливі способи накопичення людського капіталу, інтерактивні технології та способи забезпечення доступу користувачів до інноваційних джерел знань [1, с. 167–168]. Дослідники розробляють систему соціальних інновацій у трудовій сфері, що базується на комплексній взаємодії видів соціальних інновацій за формою прояву та фінансового, організаційного, інформаційного забезпечення. Висвітлюються напрями реалізації концепції соціального підприємництва в системі соціальних інновацій, а саме економічне зростання, розширення робочих місць, забезпечення міцного здоров'я та добробуту, зростання рівня освіченості, зменшення ступеня соціальної ізоляції, екологічна безпека, підтримка родин і молоді, житлове забезпечення [1, с. 169].

О. Орлов та В. Клименко досліджують нарощування конкурентних переваг суб'єктів господарювання під впливом інтенсифікації інноваційної активності їх співробітників з урахуванням прогресивних способів удосконалення процесу стимулювання праці. Справедливо піднімається нагальність питань активізації творчої праці, спонукання трудових ресурсів до підвищення їх інноваційної віддачі. Вони акцентують увагу на вагомості розвитку креативної діяльності людини, наявності бажання до продуктивної праці на користь трудового колективу, цілеспрямованій поведінці співробітників для оновлення бази наявних знань у досягненні економічного та суспільного зростання [2, с. 197–199]. Науковці наголошують на досягненні значної активізації творчої праці передусім завдяки формуванню сприятливої морально-психологічної атмосфери в трудовому колективі, що спонукатиме до творчості. У запропонованій О. Орловим та В. Клименком схемі оптимального процесу активізації творчої праці на підприємствах легкої промисловості доречно містяться такі блоки, як досягнення доброї реакції на впровадження творчих ідей, формування індивідуаль-

ного та колективного творчого потенціалів, забезпечення значного престижу й іміджу підприємства, що системно впроваджує інновації в управлінні персоналом [2, с. 199–200]. Ми вважаємо, що допомогти керівникам та менеджерам у цьому контексті можуть комплексне запровадження соціального інструментарію управління персоналом, розроблення інноваційного механізму його формування та розвитку в сучасних реаліях України.

А. Церковна та В. Харламова комплексно аналізують змістовні аспекти застосування інноваційних соціально-психологічних методів управління персоналом, говорячи про експериментальне засвідчення доцільності врахування соціальних взаємовідносин між співробітниками сучасних підприємств [3, с. 223]. Виокремлюються чотири етапи, що створюють послідовність для ефективного менеджменту персоналу, а саме досягнення психологічної сумісності працюючих у рамках структурних підрозділів, дотримання доброго психологічного клімату в трудовому колективі, недопущення виникнення трудових конфліктів, розвиток інтелектуальних здібностей, знань та кваліфікації персоналу. При цьому під соціально-психологічними методами розуміють набір певних управлінських впливів на трудові ресурси (групу співпрацівників чи конкретну особистість з її кругозором та світоглядом), пов'язаних із соціологічним поєднанням соціологічних та психологічних прийомів [3, с. 224–225]. До основних методів можна віднести мінімізацію конфліктів, управління формуванням кар'єри кожного працівника, забезпечення здорового клімату в колективі та сприятливих умов для роботи, впровадження інноваційних форм навчання та розвитку персоналу, налагодження ефективного соціального партнерства.

На підставі аналізу особливостей управління персоналом української виробничо-торгівельної компанії ПП «КОРСАР ПІВДЕНЬ СЕРВІС» описано процес проходження еволюційних стадій від «червоної» до «зеленої» моделі з високим рівнем корпоративної культури, турботою про довкілля, участю в різних проектах, інноваційним стилем мислення топ-менеджменту [3, с. 224–225]. Серед характерних ознак стилю управління компанії фахівці виокремлюють DDD (data driven decisions), що полягає в ухваленні рішень на підставі вимірних показників, цифрових даних, прозорого делегування значної відповідальності, зваженому ліберальному підході до ухвалення рішень та розвитку ініціатив, інформаційно-професійній взаємодії щодо регіональних віртуальних команд, інтенсивній соціальній активності [3, с. 226–227]. Використання демократичного та ліберального стилю менеджменту сприяє запровадженню різних форм участі працівників в управлінні організацією, що є важливим соціальним інструментом управління персоналом організацією.

Варто віддати належне функціонуванню корпоративних університетів, які забезпечують підприємство кваліфікованими кадрами в довгостроковій перспективі, а також є засобом формування й реалізації кадрової стратегії організації. Загалом корпоративний університет є системою навчання персоналу, об'єднаною єдиною концепцією та розробленою для всіх рівнів керівників і фахівців. Необхідність створення корпоративного університету в компаніях обумовлена різними причинами, а залежно від цих причин та цілей вибирають принципи його функціонування. Наприклад, у процесі розвитку великої холдингової компанії під час набору персоналу із зовнішнього ринку праці виникає необхідність залучення новачків до корпоративної культури, надання їм певних професійних та психологічних знань і навичок, які характерні саме для цього підприємства й відповідають його інтересам [4, с. 99–103].

Задля підвищення ступеня соціалізації підприємствам доцільно також інтенсифікувати участь активних студентів вищих навчальних закладів у спеціалізованих освітніх та професійних форумах. При цьому перевага має віддаватися молодим людям зі знанням англійської мови. Участь у таких форумах дає можливість студентам отримати реальний досвід за фахом менеджменту, економіки чи маркетингу.

В умовах боротьби за перспективного працівника сучасні компанії зацікавлені у співпраці з університетами та їх випускниками. Вони готові навіть розглядати випускників без досвіду роботи на відкриті вакансії компанії. Застосовуючи інструменти соціалізації персоналу, підприємства можуть здійснювати ефективне управління людськими ресурсами для задоволення поточних та стратегічних потреб у персоналі.

Досить корисним для організацій є проведення зустрічей з випускниками факультетів економічного спрямування, на яких відбуваються презентації компаній та пропонування вакансій. Зацікавлені студенти можуть заповнити анкети для подальшого співробітництва та працевлаштування й безпосередньо поспілкуватися з менеджерами, які займаються рекрутингом персоналу. Отже, сучасні інноваційні компанії зацікавлені у сталому та довгостроковому співробітництві з вищими навчальними закладами України [5, с. 9–15]. Діапазон цієї співпраці може починатися з освітніх та кар'єрних форумів, виставок і ярмарок та завершуватися створенням власного корпоративного університету, що скорочує до мінімуму розрив між наукою та практичною діяльністю.

Заслужують на увагу успішні приклади використання соціальних інструментів управління персоналом в економічній діяльності ТОВ «Агротек» (м. Дніпро). Так, компанія приділяє значну увагу дотриманню принципів соціальної відповідальності

в процесі менеджменту персоналу, підтримуючи низку громадських організацій та соціальних ініціатив, дбаючи про досягнення значного професійного рівня працівників аграрного сектору. Відзначимо успішну та сталу співпрацю компанії з вищими навчальними закладами. Зокрема, у 2011 р. на базі підприємства започатковано філію кафедри експлуатації машинно-транспортного парку Дніпропетровського державного аграрного університету. Доброю практикою ТОВ «Агротек» також є передача програмного забезпечення «John Deere Office» на кафедру точного землеробства зазначеного ВНЗ [6]. Підприємство є активним учасником ярмарків вакансій, кар'єрних форумів «Profit Day», національного заходу «Місто професій»; поширює сучасні інноваційні знання у сфері сільського господарства та забезпечує систему ухвалення обґрунтованих рішень в аграрному напрямі.

Одним з індикаторів ефективності соціального інструментарію управління персоналом є пози-

тивна динаміка базових макроекономічних показників соціально-трудової активності. Нами проаналізовано ключові соціально-економічні показники ефективності управління трудовими ресурсами в Україні (табл. 1, рис. 1).

Як засвідчують дані табл. 1 та рис. 1, спостерігається тенденція до певного зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника в Україні, яка збільшилася в номінальному вимірі з 9 223 грн. у січні 2019 р. до 10 027 грн. у червні 2019 р. При цьому рівень безробіття населення віком 15–70 років у лютому 2019 р. склав 8,8%, а у травні 2019 р. дещо збільшився, склавши 9,2% [7]. Це зайвий раз підтверджує тезу, що матеріальні, зокрема фінансові, інструменти управління персоналом не впливають на позитивну динаміку розвитку людських ресурсів, тому підприємства мають активніше запроваджувати соціальний інструментарій менеджменту персоналу.

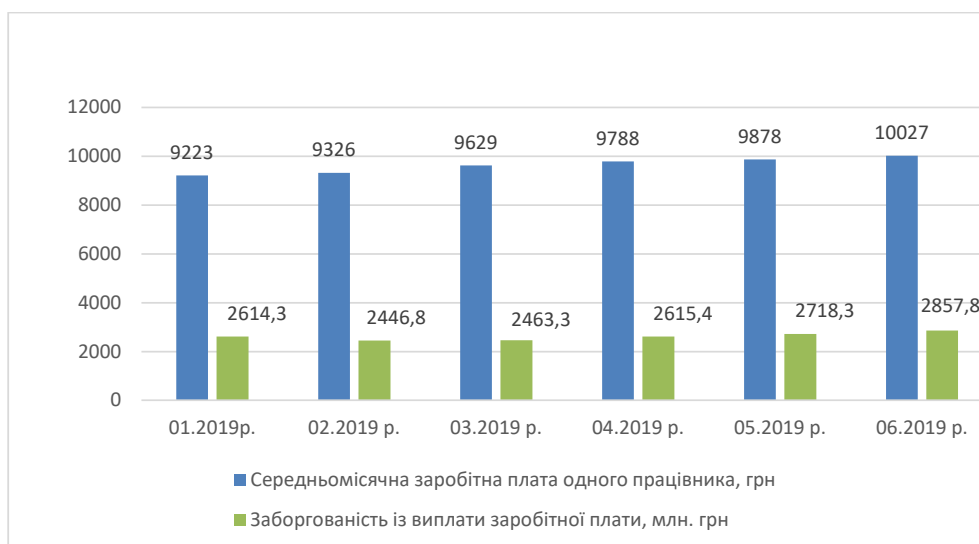


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати та заборгованості з виплати заробітної плати в Україні протягом січня-червня 2019 р.

Джерело: побудовано автором на основі джерела [7]

Таблиця 1

Соціально-економічні показники, що відображають ефективність управління людськими ресурсами в Україні протягом січня-червня 2019 р.

| № | Показник | Січень 2019 р. | Лютий 2019 р. | Березень 2019 р. | Квітень 2019 р. | Травень 2019 р. | Червень 2019 р. |
|---|--|----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн. | 9 223 | 9 326 | 9 629 | 9 788 | 9 878 | 10 027 |
| 2 | Заборгованість із виплати заробітної плати, млн. грн. | 2 614,3 | 2 446,8 | 2 463,3 | 2 615,4 | 2 718,3 | 2 857,8 |
| 3 | Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП), у середньому за період, % до економічно активного населення | – | 8,8 | – | – | 9,2 | – |

Джерело: сформовано автором на основі джерела [7]

Проаналізувавши вартісну складову ефективності управління трудовими ресурсами, вважаємо доцільним дослідити рівень та структуру зайнятості населення за віковими групами (табл. 2).

Графічно рівень такої зайнятості проілюстровано на рис. 2.

Як видно з рис. 2, у зайнятості населення України найбільш чисельними є вікові групи 40–49 років (4 200,0 тис. осіб) і 50–59 років (3 483,0 тис. осіб). Вплив на ці категорії соціальних інструментів управління персоналом в Україні нині є не надто ефективним. Проте позитивним трендом є досить велика кількість осіб у категорії від 30 до 39 років, для яких нематеріальна складова управління людськими ресурсами відіграє головну мотивуючу роль. Вона доповнює, а в сучасних реаліях України навіть виконує функцію держави щодо

соціально-економічної політики, але в масштабах окремо взятої організації та щодо окремих індивідуумів. У середньостроковій перспективі це посилить позитивні тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та соціального підприємництва.

Висновки з проведеного дослідження. Впровадження соціальних інновацій, розвиток інноваційних соціально-психологічних методів менеджменту, функціонування корпоративних університетів, співпраця підприємств з вищими навчальними закладами та позитивна динаміка базових макроекономічних показників соціально-трудової активності свідчать про ефективність формування соціального інструментарію управління персоналом. У статті поглиблено розуміння індикаторів ефективності соціального інструмен-



Рис. 2. Рівень зайнятості населення України за віковими групами за I квартал 2019 р.

Джерело: сформовано автором на основі джерела [8]

Таблиця 2

Рівень та структура зайнятості населення в Україні за віковими групами за I квартал 2019 р.

| № | Показники чисельності населення за віковими групами | Одиниця виміру, тис. осіб | Відсоток до всього населення відповідного віку |
|----|---|---------------------------|--|
| 1 | Усе населення віком від 15 років | 16 355,5 | 50,7 |
| 2 | Населення віком 15–70 років | 16 261,8 | 57,1 |
| 3 | Населення віком 15–24 років | 1 143,2 | 30,3 |
| 4 | Населення віком 25–29 років | 1 899,1 | 71,9 |
| 5 | Населення віком 30–34 років | 2 435,6 | 75,0 |
| 6 | Населення віком 35–39 років | 2 410,0 | 79,0 |
| 7 | Населення віком 40–49 років | 4 200,0 | 76,9 |
| 8 | Населення віком 50–59 років | 3 483,0 | 65,5 |
| 9 | Населення віком 60–70 років | 690,9 | 13,8 |
| 10 | Населення віком від 71 року | 93,7 | 2,5 |
| 11 | Населення працездатного віку | 15 570,9 | 66,3 |

Джерело: сформовано автором на основі джерела [8]

тарію управління персоналом, показано позитивну динаміку щодо формування та розвитку соціальних інструментів управління людськими ресурсами у сучасних комерційних організаціях України.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі варто вважати розширення інструментального наповнення оцінювання ефективності соціального інноваційного аспекту менеджменту персоналу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О., Міщук Г. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 167–178.

2. Орлов О., Клименко В. Особливості інноваційної активності персоналу під час зростання конкурентних переваг підприємств легкої промисловості. *Економічний простір*. 2010. № 36. С. 196–206.

3. Церковна А., Харламова В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16. Вип. 3 (37). С. 222–237.

4. Серняк І. Корпоративні університети як соціальний інструмент системи управління персоналом підприємства в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2019. Вип. 3 (58). С. 98–104.

5. Kasian Y., Dziuba R. Logistyka dystrybucji i koordynacja działalności marketingowej przedsiębiorstw Polski i Ukrainy na rynkach energetycznych. *Управління енергозберігаючими технологіями в Україні та світі: методологія та практика* : колективна монографія / за заг. ред. С. Смирнова. Дніпро : ДНУ імені Олеся Гончара ; ТОВ «Акцент ПП», 2017. С. 7–22.

6. Соціальна відповідальність // Офіційний сайт ТОВ «Агротек». URL: <https://agrotek.in.ua/Kompaniya/Kompaniya/Social-na-vidpovidal-nist> (дата звернення: 26.08.2019).

7. Основні показники соціально-економічного розвитку України // Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/mp/op_u/op0619_u.htm (дата звернення: 27.08.2019).

8. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами // Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm (дата звернення: 27.08.2019).

REFERENCES:

1. Hrishnova O., Mishchuk H. (2013). Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini [Social Innovations in the Labor Sphere:

Essence, Types, Features of Realization in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and the Social Economy*, no. 2 (20), pp. 167–178 [in Ukrainian].

2. Orlov O., Klymenko V. (2010). Osoblyvosti innovatsiinoi aktyvnosti personalu pid chas zrostantia konkurentnykh perevah pidpriemstv lehkoi promyslovosti [Peculiarities of Personnel's Innovative Activity During the Growth of Competitive Advantages of Light Industry Enterprises]. *Ekonomichnyi prostir – Economic Space*, no. 36, pp. 196–206 [in Ukrainian].

3. Tserkovna A., Kharlamova V. (2017). Vykorystannia sotsialno-psykholohichnykh metodiv upravlinnia personalom [Use of Social and Psychological Methods of HR management]. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia – Market Economics: Modern Management Theory and Practice*. Vol. 16, no. 3 (37), pp. 222–237 [in Ukrainian].

4. Serniak I. (2019). Korporatyvni universytety yak sotsialnyi instrument systemy upravlinnia personalom pidpriemstva v Ukraini [Corporate Universities as the Social Instrument of Human Resources Management System in Ukraine]. *Halyskyi ekonomichnyi visnyk – Galician Economic Bulletin*, no. 3 (58), pp. 98–104 [in Ukrainian].

5. Kasian Y., Dziuba R. (2017). Logistyka dystrybucji i koordynacja działalności marketingowej przedsiębiorstw Polski i Ukrainy na rynkach energetycznych [Distribution Logistics and Coordination of Marketing Activities of Polish and Ukrainian Enterprises on Energy Markets]. S. Smyrnov (Eds.), *Upravlinnia energohozberihaiuchymy tekhnolohiiamy v Ukraini ta sviti: metodolohiia ta praktyka – Management of Energy Saving Technologies in Ukraine and in the World: Methodology and Practice*. Dnipro : Oles Honchar's State University, "Accent PP" Ltd., pp. 7–22 [in Polish].

6. Sotsialna vidpovidalnist [Social responsibility]. *Ofitsiynyi sait TOV "Ahrotek" – Official site of "Agrotech" Ltd*. Available at: <https://agrotek.in.ua/Kompaniya/Kompaniya/Social-na-vidpovidal-nist> (accessed: 26 August 2019).

7. Osnovni pokaznyky sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy [The Main Indicators of Social and Economic Development of Ukraine]. *Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy – Official Site of the State Statistics Service of Ukraine*. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/mp/op_u/op0619_u.htm (accessed: 27 August 2019).

8. Zainiatist naselennia za stattiu, typtom mistsevosti ta vikovymy hrupamy [Employment of Population by Sex, Type of Locality and Age Groups]. *Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy – Official Site of the State Statistics Service of Ukraine*. Available at: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm (accessed: 27 August 2019).

**INDICATORS OF THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
SOCIAL INSTRUMENTS IN UKRAINE**

The purpose of the article is identification and analysis of indicators of human resource management social instruments efficiency in Ukraine. The human resource management social instruments are aimed at providing employees with the conditions to improve their performance and, as a consequence, to increase the success of the company. Despite the lack of material incentives in human resource management social instruments, workers have other mechanisms of work motivation, such as a favorable moral and psychological climate in the team, the opportunity to participate in the management of the organization, continuous social development of staff based on the growth of social regulations, support of initiative and creative attitude to performance of official and public duties.

Methodology. The theoretical and methodological basis of the research is fundamental principles of modern economic theory and theory of management, the scientific work of scientists. During the research, the following methods were used: analytical and structural (for identification and analyzing the indicators of the efficiency of human resource management social instruments in Ukraine), systemic (for researching the dynamics of human resource management social instruments tools of human resources management in modern commercial organizations of Ukraine).

Results. The indicators of the efficiency of human resource management social instruments in Ukraine are identified and analyzed in the article. It is shown that introduction of social innovations, development of innovative social and psychological methods of management, functioning of corporate universities, cooperation between enterprises and higher educational organizations, and positive dynamics of basic macroeconomic indicators of social and labor activity testify to the efficiency of human resource management social instruments formation.

Practical implications. It is proved that the use of democratic and liberal management style promotes the introduction of various forms of employee participation in the management of the organization, which is an important human resource management social instrument of the organization. It is established that modern innovative companies are interested in sustainable and long-term cooperation with universities. In order to increase the degree of socialization, it is advisable to intensify the participation of active youth in specialized educational and professional forums. There is a tendency for a certain increase in the average monthly wage of one worker in Ukraine, which increased in nominal terms from UAH 9 223 in January 2019 to 10 027 UAH in June 2019. The complex of identified indicators indicates a positive tendency of human resource management social instruments introduction in the enterprises of Ukraine.

Value/originality. It is emphasized that social innovations contribute to solving many social problems and disputes by establishing a higher social level of interaction between social institutions and resources. Attention on the importance of creative human activity development, the desire for productive work for the benefit of the workforce, purposeful behavior of employees for the base of available knowledge updating in achieving economic and social growth is focused. Social and psychological management methods include conflict minimization, management of each employee's career formation, ensuring a healthy climate in the team and favorable conditions for work, introducing innovative forms of staff training and development, establishing effective social partnership.