

УДК 330

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-292-2-34

ЧЕРЕП О. Г.

e-mail: cherep.av.znu@gmail.com

КОНЄВА А. В.

Запорізький національний університет

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ З УРАХУВАННЯМ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено сучасні підходи та надано авторське визначення сутності поняття «управління персоналом». Розкрито основні напрямки діяльності в управлінні персоналом. Визначено головні аспекти в управлінні персоналом, надано їм характеристику. Зазначено властивості управління персоналом на основі комплексного вирішення проблем та їх відтворення. Виокремлено об'єкти, суб'єкти і предмети в управлінні персоналом підприємств. Визначено дієві методи управління персоналом, що дає змогу підвищити результати роботи як окремих працівників так і цілого підприємства загалом. Обґрунтовано взаємозв'язок між процесами управління персоналом і корпоративною соціальною відповідальністю. Доведено доцільність ведення соціально відповідального бізнесу, що обумовлено: покращенням репутації підприємства і бренда; зниженням ризиків та плинності кадрів; зростанням продуктивності праці; налагодженням партнерських відносин з державою, партнерами і співробітниками. Виділено пріоритетні напрямки корпоративної соціальної відповідальності, що є запорукою успішного та гармонійного розвитку суспільства, вирішення соціально-економічних та екологічних проблем.

Ключові слова. Корпоративна соціальна відповідальність, управління персоналом, бізнес, проблеми, чинники, методи, напрямки, стратегія, принципи.

OLEKSANDR CHEREP,

A. KONEVA

Zaporizhia National University

A MANAGEMENT PERSONNEL IS TAKING INTO ACCOUNT CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES

Every year the issues of corporate social responsibility (corporate social responsibility) become more relevant for Ukraine, which is due to the following groups of reasons: first, companies are increasingly influenced by the external environment and must respond to its challenges, in particular on social guidelines. ; secondly, as labor is intellectualized, the role of human capital increases, employees' understanding of the concept of a decent job, fair remuneration for work, employment efficiency gradually changes, and their requirements for the employer's company increase; thirdly, the dissemination of the principles of openness and transparency of companies makes available to employees and consumers any information about the operation of the company, therefore, the importance of a good image is growing; fourth, the interest of potential investors in information about the company's competitiveness, concern for the environment, social responsibility, etc. is increasing. Therefore, the issue of personnel management on the basis of forming a strategy of corporate social responsibility is timely and relevant.

Modern of approaches are investigational and authorial determination of essence of concept of «management a personnel» of is given. Basic of directions of activity are exposed in a management a personnel. Main of aspects are certain in a management a personnel, description is given to them. Properties of management a personnel are marked on the basis of complex decision of problems and their recreation. It of is distinguished objects, subjects of and objects in the management of enterprises a personnel. Effective of methods are certain of management a personnel which gives an opportunity to promote job performances as separate workers so whole enterprise on the whole. Reasonably of intercommunication of between the processes of management a personnel and corporate social responsibility. Expediency of conduct of socially responsible business is well - proven, that conditioned: by the improvement of reputation of enterprise and brand; by the decline of risks and fluidity of shots; by the increase of the labour productivity; adjusting of partner relationships with the state, partners and employees. Priority of directions of corporate social responsibility, which are the mortgage of successful and harmonious development of society, decision social economic and ecological problems, are distinguished.

Keywords. Corporate social responsibility, management, business, problems, factors, methods, directions, strategy, principles, a personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді,

її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

З кожним роком питання корпоративної соціальної відповідальності (соціальної відповідальності бізнесу) стають усе актуальнішими для України, що пов'язано з такими групами причин: по-перше, підприємства зазнають дедалі сильнішого впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його виклики, зокрема щодо соціальних орієнтирів; по-друге, у міру інтелектуалізації праці, збільшення ролі людського капіталу поступово змінюється розуміння працівниками поняття гідного робочого місця, справедливості винагороди за працю, ефективності зайнятості, зростають їхні вимоги до компанії роботодавця; по-третє, поширення принципів відкритості і прозорості діяльності компаній робить доступною для працівників і споживачів будь-яку інформацію про функціонування компанії, отож, значення доброго іміджу дедалі зростає; по-четверте, підвищується заінтересованість потенційних інвесторів до інформації про конкурентоспроможність компанії, турботу про довкілля, соціальну відповідальність тощо. Тому, питання управління персоналом на засадах формування стратегії корпоративної соціальної відповідальності є своєчасним і актуальним.

Виклад основного матеріалу

Як показують дослідження, науку управління персоналом було започатковано наприкінці XIX – на початку XX ст., це було обумовлено орієнтацією суспільного виробництва не лише на матеріальні його складові, а й на людину, на удосконалення її інтелекту, творчих здібностей, культури мислення, створення матеріальних і духовних передумов для всебічного цілісного її розвитку. У процесі свого становлення наука управління персоналом не просто йшла за розвитком техніки і технології, а й випередила його, ставши провідним чинником прогресу матеріального виробництва [1].

У сучасній економічній літературі не існує єдиного визначення терміну «управління персоналом», тому є доцільним проаналізувати найпоширеніші з них (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення терміна «управління персоналом»

Науковець	Визначення
Шекшня С.В.	Управління персоналом – це забезпечення організації необхідною кількістю працівників, що виконують необхідні виробничі функції [2, с. 76]
Балабанова Л.В.	Управління персоналом – це процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства [3, с. 113].
Маслова В.М.	Управління персоналом – це сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що забезпечують максимальне використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових функцій для досягнення цілей підприємства [4, с. 394]
Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М.	Управління персоналом – це діяльність, спрямована на рішення службових проблем, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, вдосконалення умов праці [5, с. 205]
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.	Управління персоналом як цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепцій, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами [6, с. 214]

Тож пропонуємо розглядати управління персоналом як управлінську діяльність, яка направлена на підбір, підготовку, розстановку, організацію використання персоналу на підприємствах.

Управління персоналом – це специфічна сфера управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, які входять у певні соціальні групи, трудові колективи. Разом із тим, управління персоналом – багатогранний і виключно складний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями. Управлінню персоналом властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи. Предметом науки управління персоналом є вивчення відносин керівництва підприємства з працівниками та взаємовідносин між ними з метою найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу для досягнення організаційних цілей. Суб'єктом управління виступають керівники (як правило, у невеликих підприємствах) і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно підлеглих (великі організації).

Павлова І. І. вважає, що управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, спрямована на розроблення концепції, стратегій кадрової політики та методів управління людськими ресурсами [7, с. 192].

Процес управління персоналом здійснюється на підприємстві безперервно та є дуже важливим, бо безпосередньо впливає на результати виробництва.

Виноградський М. Д. у своїй науковій праці зазначає, що управління персоналом включає в себе два головних аспекти: функціональний; організаційний [5].

Організаційний аспект включає в себе всіх працівників та всі організаційні підрозділи підприємства, що несуть відповідальність за роботу з персоналом. Функціональний аспект складається з:

- визначення дієвої загальної стратегії;
- планування потреб підприємства у робочій силі, дивлячись на вже існуючий кадровий склад;
- залучення нових кваліфікованих кадрів;
- оцінка якості персоналу;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- управління витратами на персонал (заробітна плата та соціальні послуги) [5, с. 10–11].

Можна виділити наступні основні напрямки діяльності в управлінні персоналом, які зображено на рис. 1.

Персонал підприємства є рушійною силою його розвитку. Здійснення вдалої кадрова політика, заохочення працівників та покращення штатного складу значно впливають на кінцевий результат роботи підприємства. Головним завданням в управлінні персоналом є знаходження шляхів більш ефективного використання вже існуючих трудових ресурсів. Визначення дієвих методів управління дає змогу підвищити результат роботи як окремих працівників так і цілого підприємства загалом. Ефективна реалізація трудового потенціалу напряму залежить від методів управління, вибраних безпосередньо керівником підприємства. Харун О. А. у своїй науковій виділяє три основні методи управління персоналом, які зображено у табл. 2.

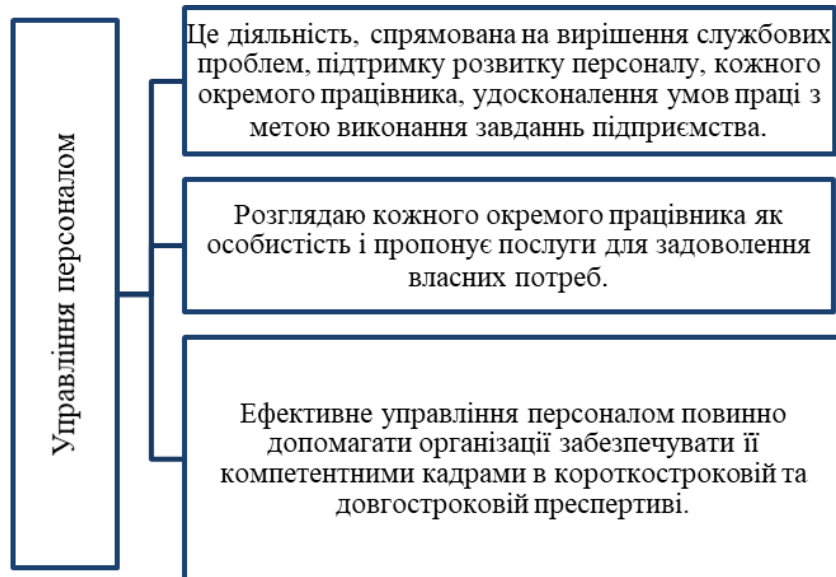


Рис. 1. Основні напрями діяльності в управлінні персоналом

Діяльність будь-якої підприємницької структури відбувається з метою отримання прибутку шляхом створення і реалізації товарів та послуг для задоволення потреб людини. За правильного стимулювання персонал демонструватиме активну трудову поведінку. При цьому зростання ефективності трудової діяльності працівника буде пропорційне задоволенню його мотиваційних очікувань і він буде обмежений тільки «природними» межами, тобто організаційно-технологічними умовами підприємства [9, с. 120]. В сучасних умовах їх діяльність, відповідно до стандартів якості, направлена також на формування стратегії КСВ.

Таблиця 2

Методи управління персоналом [8, с. 122]

Характеристика	Переваги	Недоліки
Адміністративні методи		
Формування структури органів управління; затвердження адміністративних норм і нормативів; правове регулювання; надання розпоряджень; розробка положень та посадових інструкцій; встановлення адміністративних санкцій і заохочень	- забезпечується єдність волі керівництва в досягненні мети; - не вимагає великих матеріальних затрат; - на малих підприємствах оперативно досягається мета; - швидка реакція на зміну зовнішнього середовища	- придушується ініціатива, творча робота; - відсутні дієві стимули праці; - на великих підприємствах менеджери не зацікавлені в підвищенні компетенції
Економічні методи		
Техніко-економічний аналіз; техніко-економічне обґрунтування; мотивація трудової діяльності; оплата праці; капіталовкладення; кредитування; ціноутворення; оподаткування; страхування	- стимулюється прояв ініціативи; - реалізується творчий потенціал працівників на основі задоволення матеріальних потреб	- зниження мотивації, через незадоволення нематеріальних потреб
Соціально-психологічні методи		
Участь працівників в управлінні; створення творчої атмосфери; соціальна та моральна мотивація; створення нормального психологічного клімату	- трудова мотивація, без задоволення матеріальних потреб; - мінімальні матеріальні витрати	- важко прогнозувати результати; - не використовуються стимули для задоволення матеріальних потреб працівника

У науковій літературі можна знайти багато визначень поняття «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ), і іноді вони навіть суперечать одне одному. Головною причиною далеко не однозначного трактування соціальної відповідальності є принципово різний підхід до розуміння цілей організації і, навіть ширше, сенсу життя і призначення людини (зокрема підприємця). Корпоративна соціальна відповідальність у найзагальнішому тлумаченні – це раціональний відгук організації на суперечливі очікування заінтересованих сторін, спрямований на збалансований розвиток компанії. Це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення скеровано [10, с. 66–67].

Сутність концепції корпоративної стратегії зводиться до двох питань: які напрями діяльності будуть здійснюватися в компанії і яким чином буде здійснюватися управління цими напрямками. Концепція корпоративної стратегії спрямована на досягнення однієї мети – збільшення добробуту власників капіталу. Але важливо зазначити, що обираючи загальну мету корпоративної стратегії, корпорація повинна визначитися з основними її орієнтирами. Питання розробки стратегії корпоративної соціальної відповідальності турбує багато компаній у світі, і ще більше – консультантів, які заробляють на цьому гроші. Стратегія КСВ – це корпоративна заява, що визначає цінності, стандарти і норми, якими керується компанія в своїй діяльності щодо співробітників, партнерів, громад і екології, і яка пов'язана з її бізнес-

стратегією. Інтеграція стратегії КСВ в щоденну діяльність компанії є надзвичайно складним, але важливим питанням. Вона включає ефективну комунікацію всередині компанії, розробку управління показниками і введення системи заохочень, тренінгів та розробку системи звітування за ними. КСВ реалізується в компаніях способами управління бізнесом для надання сприятливого впливу на суспільство за допомогою економічних, екологічних і соціальних дій. КСВ дедалі частіше привертає увагу керівників підприємств як нова можливість для диференціації і росту [11, с. 136].

КСВ включає організаційне управління, розвиток персоналу, захист інтересів споживачів, соціальні інвестиції. Корпоративна соціальна відповідальність компанії – це стратегія ведення бізнесу. Сьогодні прогресивні компанії розуміють, що вести бізнес необхідно, керуючись не тільки єдиним принципом отримання максимального прибутку: компанії повинні також вносити свій внесок у створення суспільних благ в більш широкому сенсі і ставитися до своїх співробітників, як до гідних людей. Такий діловий принцип описується терміном "соціальна відповідальність компаній". У компаній "безліч мотивацій" для того, щоб вести справи як гідні члени свого суспільства, країни і всього світу.

Деякі компанії беруть на себе соціальну відповідальність, тому що вони вважають, що соціально відповідальна поведінка піде на користь їхньому бізнесу: покращить репутацію бренда, знизить ризики, перешкодить плинності кадрів або збільшить продуктивність, і це лише деякі з позитивних результатів соціально відповідальної поведінки. Інші компанії впроваджують соціальні програми тому, що вони просто вважають, що це правильно, а треті роблять це відразу з двох причин. Основні принципи КСВ – це партнерські відносини з державою, партнерами і співробітниками. Пріоритетними напрямками є питання якості продукції, екології, охорони праці, освіти і розвитку співробітників. Усвідомлення бізнесом своєї соціальної відповідальності є одним із запорук успішного та гармонійного розвитку суспільства, недопущення його розшарування і внутрішніх конфліктів [12, с. 30].

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок

Встановлено, що корпоративна соціальна відповідальність – це постійна увага до етичного ведення бізнесу та внесок у розвиток економіки, створення умов для покращення рівня життя як працівників та їх сімей, так і місцевих громад та суспільства загалом. В сучасних глобалізаційних умовах доцільно управління персоналом на підприємствах здійснювати на основі реалізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності та принципів політики сталого розвитку; забезпечення поєднання економічних, соціальних та екологічних факторів ведення бізнесу.

Література

1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособ. для вузов / Ю.Г. Одегов, Л. В. Карташова – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.
2. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. – Изд. 6-е, перераб. и доп. / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синез», 2002. – 336 с. – (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»)
3. Балабанова Л.В. Управление персоналом : навч. пос. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
4. Економіка підприємства : навч. пос. / під ред. В. Я. Горфинкеля. – М. : Видавництво «ЮНІТ-ДАНА», 2007. – 670 с.
5. Виноградський М.Д. Управление персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – 2-е видання. – К. : ЦУЛ, 2011. – 502 с.
6. Крушельницька О.В. Управление персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Видання друге, перероблене й доповнене. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
7. Павлова І. І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві / І. І. Павлова // Вчені записки університету "КРОК". Серія: Економіка. – 2013. – Вип. 33. – С. 189–196.
8. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств / О.А. Харун // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 10(2). – С. 121–125.
9. Череп А.В. Взаємозв'язок мотивації праці і показників ефективності використання персоналу / А.В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 1 (139): Національна академія управління. – С. 117–123.
10. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.
11. Ящишина І. Корпоративная социальная ответственность предприятия: недостатки и социальные эффекты для украинского общества / Ящишина І., Свідер А., Кушнір А., Коновалова М. // Науковий вісник НГУ. – 2020. – № 1. – С. 135–142.
12. Корягіна Т.В. Тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні / Т.В. Корягіна Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 4. – С. 30–32.

References

1. Odegov Yu. G. Upravlenie personalom, ocenka effektivnosti : ucheb. posob. dlya vuzov / Yu. G. Odegov, L. V. Kartashova – M. : Ekzamen, 2002. – 256 s.
2. Shekshnya S. V. Strategicheskoe upravlenie personalom v epohu Interneta. – Izd. 6-e, pererab. i dop. / S. V. Shekshnya, N. N. Ermoshkin. – M. : ZAO «Biznes-shkola «Intel-Sinez», 2002. – 336 s. – (Seriya «Biblioteka zhurnalov «Upravlenie personalom»)
3. Balabanova L.V. Upravlinnia personalom : navch. pos. / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. – K. : TsUL, 2011. – 468 s.
4. Ekonomika pidpriemstva : navch. pos. / pid red. V. Ya. Horfynkelia. – M. : Vydavnytstvo «IuNITI-DANA», 2007. – 670 s.
5. Vynohradskiy M.D. Upravlinnia personalom : navch. posib. / M.D. Vynohradskiy, A.M. Vynohradska, O.M. Shkanova. – 2-e vydannia. – K. : TsUL, 2011. – 502 s.
6. Krushelnytska O.V. Upravlinnia personalom : navch. posib. / O.V. Krushelnytska, D. P. Melnychuk. – Vydannia druhe, pereroblene y dopovnene. – K. : Kondor, 2005. – 308 s.
7. Pavlova I. I. Teoretychni aspekty upravlinnia personalom na pidpriemstvi / I. I. Pavlova // Vcheni zapysky universytetu "KROK". Seriya: Ekonomika. – 2013. – Vyp. 33. – S. 189–196.
8. Kharun O.A. Klasyfikatsiia metodiv upravlinnia trudovym potentsialom promyslovykh pidpriemstv / O.A. Kharun // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. – 2016. – Vyp. 10(2). – S. 121–125.
9. Cherep A.V. Vzaiemozviazok motyvatsii pratsi i pokaznykiv efektyvnosti vykorystannia personalu / A.V. Cherep // Aktualni problemy ekonomiky. – 2013. – № 1 (139): Natsionalna akademiia upravlinnia. – S. 117–123.
10. Sotsialna vidpovidalnist : navch. posib. / [A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O. O. Herasymenko ta in.] ; za zah. red. d.e.n., prof. A. M. Kolota. – K. : KNEU, 2015. – 519 s.
11. Yashchyshyna I. Korporatyvnaia sotsyalnaia otvetstvennost predpriiatia: nedostatky y sotsyalnye efekty dlia ukraynskoho obshchestva / Yashchyshyna I., Svider A., Kushnir A., Konovalova M. // Naukovyi visnyk NHU. – 2020. – № 1. – S. 135–142.
12. Koriahina T.V. Tendentsii rozvytku korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti v Ukraini / T.V. Koriahina Investytsii: praktyka ta dosvid. – 2011. – № 4. – S. 30–32.

Надійшла / Paper received : 06.04.2021

Надрукована/Printed : 01.06.2021