

## **4. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МАРКЕТИНГ**

УДК 338.108.2 (075.8):316.4

### **РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ**

Гетьман О.О., к.е.н., доцент, Плясун А.В.

*ННІ «Фінансова академія» Університету митної справи та фінансів*

*Україна, 49083, м. Дніпропетровськ, вул. Аржанова, 12*

conf2014@bk.ru

У статті розглянуто поняття, завдання, методи, форми та фактори розвитку персоналу, розкрито важливість та напрямки формування проекту розвитку персоналу. До факторів прямої дії віднесено об'єкти і процеси, які безпосередньо впливають на розвиток персоналу – внутрішні чинники і частина внутрішньоорганізаційних (зміст праці, умови праці, технологія, організаційна структура, організаційна культура) і деякі зовнішні, зміст яких пов'язаний з проблематикою управління персоналом (стан регіонального ринку праці, практика управління персоналом). До факторів непрямой дії віднесено ті, які не справляють безпосереднього впливу на розвиток персоналу, але є обмежувачами або каталізаторами, які стимулюють або стримують інтерес працівника до розвитку. Розроблено механізм розвитку персоналу з метою формування високої конкурентоспроможності персоналу, що, в свою чергу, має послідовно забезпечити безпечне функціонування ринку праці в цілому. Визначено роль проектування розвитку персоналу в управлінні розвитком організації. Встановлено, що система розвитку персоналу має враховувати інтереси роботодавця в швидкому заповненні вакантних місць, економії витрат на підбір, відбір, адаптацію найнятих працівників, а також інтереси самих працівників. Вона має бути гнучкою, адаптивною і регульованою. Під «безпекою ринку праці» автори пропонують розуміти такий його стан, де є широкі можливості для адекватної діяльності, що приносить заробіток економічно активному населенню за умов, коли «пропозиція» робочої сили врівноважена чи майже врівноважена «попитом». Встановлена детермінованість понять «розвиток персоналу» та «безпека на ринку праці» показує, що розвиток персоналу як процес, саморозвиток кожної окремої людини має стати міцним підґрунтям забезпечення соціальних гарантій працівників і здійснення соціально відповідальної діяльності бізнесу.

*Ключові слова:* розвиток персоналу, фактори прямої дії, фактори непрямой дії, безпека ринку праці, механізм.

### **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ РЫНКА ТРУДА**

Гетьман О.А., к.э.н., доцент, Плясун А.В.

*ННИ «Финансовая академия» Университета таможенного дела и финансов*

*Украина, 49083, г. Днепропетровск, ул. Аржанова, 12*

В статье рассмотрены понятие, задачи, методы, формы и факторы развития персонала, раскрыта важность и направления формирования проекта развития персонала. К факторам прямого действия отнесены объекты и процессы, которые непосредственно влияют на развитие персонала – внутренние факторы и часть внутриорганизационных (содержание труда, условия труда, технология, организационная структура, организационная культура) и некоторые внешние, содержание которых связано с проблематикой управления персоналом (состояние регионального рынка труда, практика управления персоналом). К факторам косвенного воздействия отнесены те, которые опосредованно влияют на развитие персонала и являются ограничителями или каталізаторами, которые стимулируют или сдерживают интерес работника к развитию. Разработан механизм развития персонала с целью формирования высокой конкурентоспособности персонала, что, в свою очередь, должно последовательно обеспечить безопасное функционирование рынка труда в целом. Определена роль проектирования развития персонала в управлении развитием организации. Установлено, что система развития персонала должна учитывать как интересы работодателя в быстром заполнении вакантных мест, экономии затрат на подбор, отбор, адаптацию нанятых работников, так и интересы самих работников. Она должна быть гибкой, адаптивной и регулируемой. Под «безопасностью рынка труда» авторы предлагают понимать такое положение, где имеются широкие возможности для адекватной деятельности, приносящей заработок экономически активному населению в условиях, когда «предложение» рабочей силы уравновешено или почти уравновешено «спросом». Установленная детерминированность понятий «развитие персонала» и «безопасность на рынке труда» показывает, что развитие персонала как процесс, саморазвитие каждого отдельного человека должны стать прочной основой обеспечения социальных гарантий работников и осуществления социально ответственной деятельности бизнеса.

*Ключевые слова:* развитие персонала, факторы прямого действия, факторы косвенного действия, безопасность рынка труда, механизм.

## STAFF DEVELOPMENT IN ENSURING OF THE LABOR MARKET SAFETY

Getman O.O., Ph.D. in Economic Science, Associate Professor, Plyasun A.V.

*SEI "Financial Academy" of the University of Customs and Finance  
Ukraine, 49083, Dnepropetrovsk, Arzhanov str., 12*

The concept, objectives, methods, forms and factors of staff development are considered in this article. The importance and direction of the formation of staff development project are disclosed. Objects and processes that directly influence the staff development are factors of direct action, i.e. internal factors and some intra-companies factors (content of work, working conditions, technology, organizational structure, organizational culture etc.) and some external, which content is associated with HR-management problems (state of the regional labor market, HR-management practice). Factors that do not have a direct influence to the staff development and limiters are classified as catalysts or precursors factors; they stimulate or hinder the employee's interest staff to develop. Staff development mechanism with the purpose of its high competitiveness formation is developed, which in turn has consistently ensure the safe activity of the labor market as a whole. The role of the staff development projecting in the general company's management has been specified. It was established that the staff development system should take into account the interests of both the employer in the rapid hiring, saving recruitment costs, selection cost and adaptation of hired workers, as well as the interests of the employees. It should be flexible, adaptive and adjustable. As the "labor market security" authors propose to understand such condition where there are ample opportunities for activities that generate earnings for the economically active population under situation where labor "supply" is balanced or nearly balanced by labor "demand". Established determination of "staff development" and "labor market security" concepts shows that staff development as a process and self-development of each individual should be a strong base to ensure social security of employees and the implementation of socially responsible business-activity at the same time.

*Key words: staff development, factors of direct influence, factors of indirect influence, labor market security, mechanism.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Для успішного функціонування будь-якого суб'єкта господарювання потрібен конкурентоспроможний персонал. Тому перед кожним таким суб'єктом постає завдання щодо його забезпечення висококваліфікованими працівниками. В умовах глобалізації та прискореної інтеграції до світогосподарських відносин відбулися кардинальні зміни у вимогах роботодавців та ринку праці взагалі до базових професійних компетенцій, набутих під час навчання в освітніх закладах. Тому недостатньо знайти і найняти кваліфікований персонал, слід постійно удосконалювати його професійний рівень, що уможливорюється за рахунок його розвитку. Розвиток персоналу сприяє ефективному вирішенню основних завдань в інтересах організації (підвищення її прибутковості), а також в інтересах власне працівника (зростання рівня його добробуту і якості його трудового життя) – співробітник стає конкурентоспроможним і на рівні організації, і на рівні ринку праці. Оскільки конкурентоспроможний працівник є гарантом власної соціальної безпеки, підсиленої соціальною відповідальністю роботодавця по відношенню до нього, це сприяє ефективному, регульованому функціонуванню ринку праці, забезпеченню його безпеки на національному рівні і зміцненню на міжнародному рівні.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вивченню комплексу питань, пов'язаних з розвитком персоналу в контексті забезпечення безпеки ринку праці, присвячені роботи зарубіжних учених, зокрема Н. Аймаутової, М. Армстронга, Х. Грехема, А. Кібанова, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегова, а також вітчизняних учених Д. Богині, С. Василюка [1], О. Грішнєвої, І. Гаврилук [2], О. Дьомкіної [3], Т. Збрицької [4], А. Зленка [5], Е. Лібанової, Т. Петрової [6], Ю. Плуґіної [7], С. Попель [8], О. Потьомкіної [9], В. Савченка [10], О. Сливки [11], А. Баланди [12] та ін.

У працях вказаних науковців розкриваються питання умов формування та оцінки рівня розвитку персоналу, способи, форми і види розвитку персоналу, проблеми розвитку персоналу відповідно до вимог сучасного ринку праці та їх зв'язок із забезпеченням його конкурентоспроможності. Проте слід відзначити, що невирішеними на теоретичному рівні є проблеми встановлення залежності рівня економічної безпеки працівників, роботодавців та безпеки національного ринку праці загалом від рівня вже набутих компетенцій працівників та їх сприйнятливості до розвитку, що потребує подальшого опрацювання.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ

Метою статті є розробка механізму розвитку персоналу, що забезпечує його конкурентоспроможність та економічну безпеку.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Під розвитком персоналу ми пропонуємо розуміти систематичний процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання певних функцій, подальшого професійно-кваліфікаційного просування, а також для формування кадрового резерву і вдосконалення соціальної структури персоналу.

В економічній літературі поняття «розвиток персоналу» трактується по-різному, оскільки серед науковців і практиків не існує єдиної думки. У табл. 1 наведено основні підходи до змісту поняття «розвиток персоналу».

Таблиця 1 – Аналіз сутності поняття «розвиток персоналу»

Автор	Визначення поняття
Василюк С.В. [1, с. 104]	Розвиток персоналу підприємств пропонується розглядати, по-перше, як передумову забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності підприємств; по-друге, як фактор конкурентоспроможності підприємств; по-третє, як стратегічну мету керівництва підприємств; по-четверте, як принцип соціально відповідальної діяльності підприємств
Гаврилюк І.В. [2]	Розвиток персоналу – це процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей
Дьомкіна О.В. [3, с. 120]	Розвиток персоналу підприємства – здобуття та розвинення вмінь, навичок, знань, підвищення кваліфікації працівників, завжди тісно пов'язане з вкладенням коштів, інвестиціями, а отже, і з певними ризиками
Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. [4, с. 128]	Розвиток персоналу – це специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення нового, поступального процесу сходження від нижчого до вищого, від простого до складного, тобто це – комплексний безперервний процес всебічного розвитку особистості працівників організації з метою підвищення ефективності їхньої роботи
Зленко А.М., Мірошниченко Д.А. [5, с. 36]	Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад
Петрова Т.М. [6, с. 28]	Професійний розвиток – це підвищення якості та ефективності використання робочої сили, зростання конкурентоспроможності виробленої продукції та послуг
Плугіна Ю.А. [7, с. 327]	Розвиток персоналу підприємства – комплексне розкриття потенціалу кожного працівника з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства
Попель С.А. [8, с. 239]	Розвиток персоналу підприємства – безперервний процес навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу відповідно до сучасних потреб підприємств
Потьомкіна О.В. [9, с. 148]	Розвиток персоналу підприємства – постійна підготовка працівників до майбутніх змін у зовнішньому і внутрішньому оточенні
Савченко В.А. [10, с. 21]	Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей
Сливка В.А. [11]	Розвиток персоналу є критерієм ефективності соціально-економічної діяльності підприємства

*Джерело: складено авторами на основі наукових і навчально-методичних праць [1-11]*

Слід зазначити, що розвиток персоналу є каталізатором безперервного організаційного та особистісного росту працівників шляхом удосконалення їх компетенцій, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здатності до навчання, інтересу до змісту праці. Основна мета такого розвитку – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом за рахунок «підкріпленої і вмотивованої» лояльності працівників. Розвиток працівника – це процес, зумовлений дією факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, результатом організаційних змін, впровадження методик, процесів і ресурсів,

необхідних як для ефективного виконання поточних і перспективних завдань роботодавця, так і для задоволення працівників у самореалізації, професійній підготовці і кар'єрному зростанні [1, с. 101].

Ефективне використання розвитку персоналу сприяє вирішенню таких актуальних завдань, як: професійне навчання працівників відповідно до специфіки діяльності підприємства; ліквідація розриву між вимогами обійманої працівником посади і його особистісними професійними якостями; навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій; навчання для роботи з новітніми технологіями в інноваційних сферах діяльності [8, с. 239].

Існує значна кількість методів і форм розвитку професійних знань, умінь і навиків. Так, І. В. Гаврилюк зазначає, що у світовій практиці розвитку персоналу застосовують такі методи навчання: навчання на робочому місці і поза робочим місцем [2]. Натомість А. М. Зленко і Д. А. Мірошниченко виділяють такі форми теоретичної підготовки персоналу, як: лекції, семінарські заняття з використанням ілюстративних матеріалів; перегляд спеціальних навчальних кінофільмів; аналіз реальних ситуацій; кейс-методи; самостійна підготовка [5, с. 36]. Кайнова Т. В. серед розповсюджених форм підготовки персоналу виділяє: лекції, семінари, дискусії, обговорення конкретних ситуацій, навчальні матеріали, бізнес-тренінг, симуляції тощо. На її думку, зазначені форми сприятимуть удосконаленню знань працівників, їхніх умінь і навичок, що сприятиме пошуку нестандартних рішень, створенню об'єктів інтелектуальної власності. Зленко А. М. і Мірошниченко Д. А. вказують, що формами професійного навчання є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників [5, с. 36]. На думку О. Ю. Ситника, формами розвитку персоналу є професійна підготовка, навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіта, удосконалення особистих якостей, винахідництво і раціоналізаторство.

Система розвитку персоналу, на нашу думку, має враховувати інтереси роботодавця у швидкому заповненні вакантних місць, економії витрат на підбір, відбір, адаптацію найнятих працівників, а також інтереси самих працівників. Тому система розвитку персоналу має бути гнучкою, адаптивною і регульованою.

При вирішенні проблеми дієвого управління розвитком персоналу треба враховувати вплив відповідних факторів. Погоджуючись з думкою Т. М. Петрової, слід пам'ятати, що всі фактори взаємопов'язані і взаємозалежні, представляють певну систему, де зміна свідчень одного фактора викликає зміну інших; значимість впливу факторів залежить від конкретних умов діяльності; спрямованість факторів та управління розвитком людських ресурсів різна за напрямком, характером і змістом; оцінка впливу кожного окремо взятого фактора ускладнена через їх системну залежність [6].

Дьомкіна О. В. виділяє фактори, які впливають на потреби розвитку персоналу: динаміка зовнішнього середовища організації; розвиток техніки і технологій; зміна стратегій розвитку організації; створення нових організаційних структур; освоєння нових видів діяльності [3, с. 122]. Швець Л. В. зазначає, що при визначенні потреби в розвитку персоналу доцільно брати до уваги вплив зовнішнього середовища, стан конкурентної боротьби на ринку, розвиток техніки і технологій, що зумовлюють виникнення нової продукції, послуг та нових видів діяльності, зміну організаційної структури. Сливка О. А. вважає, що фактори, які впливають на розвиток персоналу, за спрямованістю впливу можна поділити на фактори прямої дії (внутрішньо організаційні, внутрішні та зовнішні чинники) і фактори непрямой дії (економічна політика держави і регіонів, податкове законодавство, фінансово-економічний стан суб'єктів господарювання-конкурентів, стан розвитку освітніх установ) [11]. Отже, до факторів прямої дії належать об'єкти і процеси, які безпосередньо впливають на розвиток персоналу. Це всі внутрішні чинники, частина внутрішньоорганізаційних (технологія, зміст праці, умови праці, організаційна структура, організаційна культура) і деякі зовнішні, зміст яких пов'язаний з проблематикою управління персоналом (стан регіонального ринку праці, практика управління персоналом). Під факторами непрямой дії розуміються ті, які безпосередньо не впливають на розвиток персоналу, але є обмежувачами або каталізаторами, які стимулюють або стримують інтерес працівника до розвитку.

Аналіз підходів українських вчених до факторів, які впливають на розвиток персоналу, показав, що всі науковці здебільшого поділяють їх на зовнішні і внутрішні, враховуючих вигоди роботодавців і найманих працівників.

Здійснені нами дослідження уможливлюють опрацювання власного бачення механізму розвитку персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності, що, своєю чергою, має послідовно забезпечити безпечне функціонування ринку праці загалом (рис. 1).

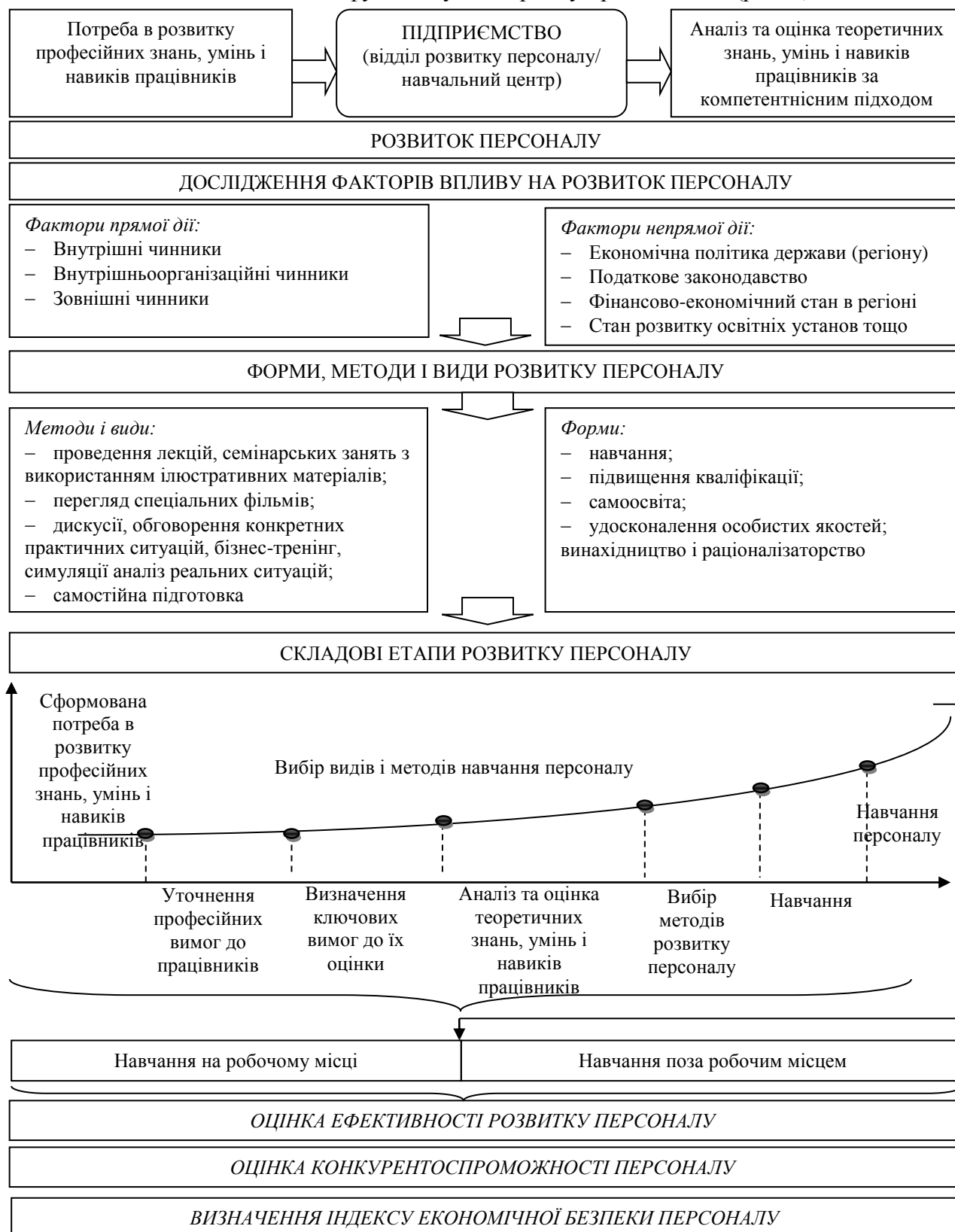


Рис. 1. Механізм розвитку персоналу в контексті забезпечення його економічної безпеки на ринку праці  
Джерело: розроблено авторами за дослідженнями [1-11]

На наш погляд, проектний підхід є найбільш ефективним у процесі управління розвитком персоналу, адже на його основі уможлиблюється дієвий вплив на всі процеси, які відбуваються на конкретному підприємстві, а також на рівні ринку праці (робочої сили і робочих місць). Тому розробка проекту – це створення моделі для досягнення поставлених цілей проекту на основі певних розрахунків, вибору варіантів і, таким чином, обґрунтування управлінських рішень з можливістю їх практичної реалізації. Безумовно, така модель розвитку персоналу має ґрунтуватися на урахуванні чотирьох основних факторів: масштабу проекту, термінів його реалізації, а також наявності якості і обмеженості ресурсів [4].

Оскільки розвиток персоналу є багатофункціональною системою, то відповідно види проектів розвитку персоналу можуть бути різнобічними [9]:

- навчально-методичний вид проекту направлений на підготовку резерву керівників і зміну технології професійного навчання. Його реалізують, проводячи моніторинг знань. Розповсюдженим є технологічний вид проекту, спрямований на планування професійно-кваліфікаційного просування, здійснення атестації;
- кадровий вид проекту направлений на підвищення рівня кваліфікації працівників служби управління персоналом. Його реалізують через підготовку та підвищення кваліфікації працівників служби управління персоналом;
- науково-дослідний вид проекту покликаний забезпечувати розвиток науково-дослідних робіт, поєднання професійного навчання персоналу з їх направленістю. Його реалізують шляхом укладення договорів з науково-дослідними інститутами, вишами, науковими підрозділами організації;
- мотиваційний вид проекту використовують для підвищення мотивації персоналу шляхом розробки проектних заходів матеріальне та нематеріальне стимулювання;
- соціальний вид проекту використовують для зміни соціальної структури персоналу. Його реалізують через планування соціального розвитку персоналу.

Пристаючи до розробки проекту розвитку персоналу, слід виходити з того, що він складається з певних процесів, представлених на рис. 2. До того ж, слід урахувати, що розробка проекту охоплює перші два процеси, решта ж належить до загальної сфери управління проектами.

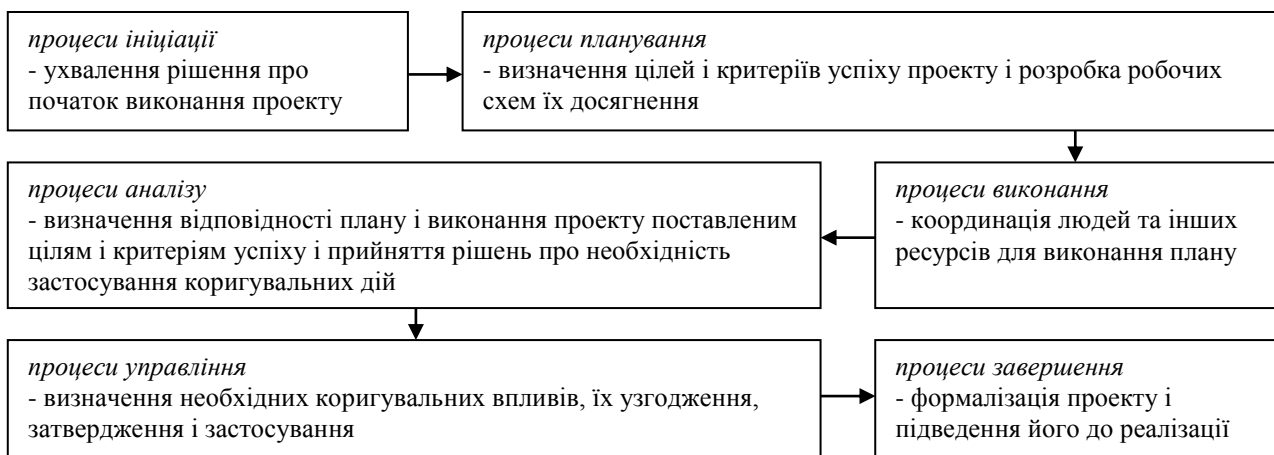


Рис. 2. Послідовність розробки проекту розвитку персоналу  
Джерело: складено авторами за науковим дослідженням [10]

До основних процесів управління розвитком персоналу, належать [4]:

- загальне управління змінами (визначення, узгодження, затвердження, здійснення коригувальних впливів і координація змін по всьому проекту);
- управління ресурсами (склад і призначення ресурсів на роботи проекту);
- управління цілями (коригування цілей за результатами процесів);

– управління якістю (розробка заходів щодо усунення можливих причин незадовільного виконання робіт проекту) [9].

Отже, проект розвитку персоналу – це комплексний процес зміни стану персоналу в кількісному і якісному аспектах, який характеризується реалізацією місії і переведенням персоналу в новий стан. Саме тому проект управління розвитком персоналу є основою для побудови стратегії забезпечення його високої конкурентоспроможності і запорукою безпеки національного ринку праці на мезорівні і на державному рівні.

Прослідкуємо детермінованість понять «розвиток персоналу» та «безпека».

Необхідною передумовою забезпечення належної якості та рівня життя людини є безпека, оскільки саме безпека детермінує рівень реалізації потреб особи й узгодженості зі ступенем задоволення суспільних інтересів. Забезпечення безпеки пов'язане з наявністю внутрішніх і зовнішніх загроз, що мають різну природу та ступінь прояву. Тому стратегія безпеки розробляється на основі виділення базових національних інтересів та цінностей, які, своєю чергою, засновані на інтересах і цінностях економічно активного населення. Система національних інтересів має, з одного боку, загальний характер, притаманний усім країнам, з іншого – унікальний характер, властивий лише окремій державі. Серед найбільш впливових соціальних детермінант національної безпеки, які продукують загрози, виділяють: демографічну кризу, зростання майнового розшарування громадян, зростання рівня бідності, негативні тенденції розвитку ринку праці, «тіньову» економічну діяльність та корупцію.

Як справедливо зазначає А. Л. Баланда, соціальні детермінанти національної безпеки відбиваються на соціальному стані індивіда, який характеризується його доходами і соціальною диференціацією. Впливаючи на них, держава встановлює мінімальні соціальні стандарти, формує гарантовані соціальні права, закріплені конституцією та документами міжнародних організацій. Основним напрямом визначення стандартів рівня життя є аналіз рівня й структури споживання, а також рівнів задоволення потреб у різних соціальних і демографічних групах економічно активного населення. Із цього випливає необхідність забезпечення «безпеки на ринку праці» [12].

Безпека ринку праці виникає в середовищі, де є широкі можливості для адекватної діяльності, що приносить заробіток економічно активному населенню, або коли «пропозиція» робочої сили врівноважена чи майже врівноважена «попитом». Отже, йдеться не стільки про структуру можливостей ринку праці, скільки про загальний рівень його збалансованості. Таким чином, безпека ринку праці виникає від очікування, що можливості урівноваження пропозиції робочої сили попитом будуть поліпшуватися, або хоча б залишатимуться на досягнутому (відносно стабільному) рівні.

Виходячи з поданого нами бачення щодо необхідності забезпечення безпеки на ринку праці як обов'язкової передумови ефективної зайнятості економічно активного населення, збалансованого функціонування ринку праці, урівноваження пропозиції робочої сили попитом на неї, стабільності розвитку роботодавців і задоволеності найманих працівників, розвиток персоналу як процес, саморозвиток кожної окремої людини має стати міцним підґрунтям забезпечення соціальних гарантій працівників і здійснення соціально відповідальної діяльності бізнесу.

## ВИСНОВКИ

Розвиток персоналу є основою його конкурентоспроможності, ефективного управління персоналом і компанією взагалі. Проектування розвитку персоналу забезпечує швидкі зміни в управлінні персоналом відповідно до стратегії розвитку організації. При розробці проектів розвитку персоналу слід урахувувати специфіку компанії, мету і зміст навчання співробітників. Завданням компанії при цьому є визначення кількісних і якісних потреб у розвитку персоналу.

Система розвитку персоналу має враховувати інтереси роботодавця у швидкому заповненні вакантних місць, економії витрат на підбір, відбір, адаптацію найнятих працівників, а також інтереси самих працівників. Вона має бути гнучкою, адаптивною і регульованою.

Механізм розвитку персоналу має бути заснованим на забезпеченні його конкурентоспроможності, що, своєю чергою, має послідовно забезпечити безпечне функціонування ринку праці загалом. При цьому під «безпекою ринку праці» слід розуміти такий його стан, де є широкі можливості для адекватної діяльності, що приносить заробіток економічно активному населенню за умов, коли «пропозиція» робочої сили врівноважена чи майже врівноважена «попитом». Безпека ринку праці виникає від очікування, що можливості урівноваження пропозиції робочої сили попитом будуть поліпшуватися, або хоча б залишатимуться на досягнутому (відносно стабільному) рівні.

Встановлена детермінованість понять «розвиток персоналу» та «безпека на ринку праці» показує, що розвиток персоналу як процес, саморозвиток кожної окремої людини має стати міцним підґрунтям забезпечення соціальних гарантій працівників і здійснення соціально відповідальної діяльності бізнесу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Василюк С. В. Розвиток персоналу підприємств в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності їх діяльності / С. В. Василюк // Економічний вісник Національного гірничого університету. — 2010. — № 4. — С. 100—104.
2. Гаврилюк І. В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації [Електронний ресурс] / І. В. Гаврилюк // Економіка. Управління. Інновації. — 2009. — № 2. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2009\\_2\\_10.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2009_2_10.pdf).
3. Дьомкіна О. В. Сутність та особливості ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства / О. В. Дьомкіна // Інноваційна економіка. — 2014. — № 6. — С. 120—124.
4. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / [Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. ; за заг. ред. М. С. Татаревської]. — Одеса : Атлант, 2013. — 427 с.
5. Зленко А. М. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці / А. М. Зленко, Д. А. Мірошніченко // Економічний вісник університету. — 2015. — Вип. 24(1). — С. 34—38.
6. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.
7. Пługина Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Пługина // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2013. — Вип. 42. — С. 323—327.
8. Попель С. А. Розвиток персоналу як елемент соціотехнічної системи в інноваційній моделі управління / С. А. Попель // Сталий розвиток економіки. — 2013. — № 1. — С. 237—241.
9. Потьомкіна О. В. Використання методології управління проектами розвитку підприємств: теоретичний аспект / О. В. Потьомкіна // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. праць. — Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. — № 3(35). — С. 147—153.
10. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. — К. : КНЕУ, 2009. — 351 с.
11. Сливка О. А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку [Електронний ресурс] / О. А. Сливка. — Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_29/Slivka.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Slivka.pdf).
12. Баланда А. Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А. Л. Баланда. — К. : Ін-т демогр. та соц. досл. НАН України, 2008. — 38 с.

#### REFERENCES

1. Vasylyuk, S.V. (2010), "Enterprise staff development in the context of socially-economic efficiency their activity", *Ekonomichnyi Visnyk natsionalnogo girnichogo universitetu*, no. 4, pp. 100-104.
2. Gavrylyuk, I.V. (2009), "Staff development as a factor of staff competitiveness and company competitiveness", *Ekonomika. Upravlinnya. Innovatsiyi*, no. 2, available at: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2009\\_2\\_10.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2009_2_10.pdf) (access December, 29, 2015).



3. Domkina, O.V. (2014), "Essence and features of risks at the investment into the staff development", *Innovatsiyna ekonomika*, no. 6, pp. 120-124.
4. Zbrytska, T.P., Savchenko, G.O. and Tatarevska, M.S. (2013), *Upravlinnya rozvitkom personalu* [Staff development management], textbook, Atlant, Odessa, Ukraine.
5. Zlenko, A.M. and Miroshnichenko, D.A. (2015), "Professional staff development as a precondition of productivity level rising", *Ekonomichniy visnyk universytetu*, vol. 24(1), pp. 34-38.
6. Petrova, T. (2010), "Professional staff development: Problems of the staff stimulation and rising employer's interest", *Ukraina: aspecty pratsi*, no. 2, pp. 26-34.
7. Plugina, Yu.A. (2013), "Staff development at the enterprise: approaches, essence, models", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 42, pp. 323-327.
8. Popiel, S.A. (2013), "Staff development as an element of socio-technical system into the innovative managing model", *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 1, pp. 237-241.
9. Potomkina, O.V. (2010), "Using the methodology of project management of the companies development: theoretic aspect", *Upravlinnya proektamy ta rozvytok vyrobnytstva*, no. 3(35), pp. 147-153.
10. Savchenko, V.A. (2009), *Upravlinnya rozvitkom personalu* [Staff development management], manual, KNEU, Kyiv, Ukraine.
11. Slivka, O.A. (2013), "Forming the staff development model on the bases of HR development concept", available at: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_29/Slivka.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Slivka.pdf) (access January, 29, 2016).
12. Balanda, A.L. (2008), "Social determinants of national security of Ukraine: theory, methodology, practice", Thesis abstract for Doct. Sc. (Economics), 08.00.07, Institute of Demography and Social Researches of NAS Ukraine, Kyiv, Ukraine.

УДК 339.15.05.35-027.21

## СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МАРКЕТИНГ ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Мостенська Т.Г, аспірант

*Національний університет харчових технологій  
Україна, 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 68*

mostik\_t@mail.ru

У статті розглянуто взаємозв'язок між соціально-відповідальним маркетингом та корпоративною соціальною відповідальністю. Встановлено принципи побудови соціально-відповідального маркетингу та його роль у сучасних економічних відносинах. Визначено чинники, що зумовили виникнення концепції корпоративної соціальної відповідальності та зв'язок корпоративної соціальної відповідальності з соціальними потребами та соціальною необхідністю. Охарактеризовано загальні принципи соціально-відповідального маркетингу та корпоративної соціальної відповідальності. Охарактеризовано соціально-відповідальний маркетинг як носій властивостей корпоративно-відповідального підприємства. Визначено напрями впливу соціально-відповідального маркетингу на суспільство. Виокремлено особливі, власні, притаманні специфіці бізнесу принципи соціально-відповідального маркетингу. Зазначено документально закріплені міжнародні стандарти, які мають обов'язковий або рекомендаційний характер. Досліджено дефініцію «корпоративна соціальна відповідальність» та надано авторське визначення «соціально-відповідального маркетингу». Встановлено причинно-наслідкові зв'язки корпоративної соціальної відповідальності, соціально-відповідального та соціально-етичного маркетингу. Актуальність здійснення соціально-відповідального маркетингу підтверджено вимогами, які відповідають гуманним інтересам суспільства та вирішенню соціальних проблем. Виокремлено переваги для підприємств при використанні соціально-відповідального маркетингу. Зазначено, що соціально-відповідальний маркетинг є складовою корпоративної соціальної відповідальності. На основі узагальнення системи соціально-відповідального маркетингу та корпоративної соціальної відповідальності представлено результати діяльності підприємства при використанні інструментів реалізації концепції, яка спрямована на ринок і споживачів. Запропоновано принципи соціально-відповідального маркетингу, які покладено в основу взаємодії елементів цієї системи. Зазначено спільні риси корпоративної соціальної відповідальності та соціально-відповідального маркетингу.

*Ключові слова: соціально-відповідальний маркетинг, корпоративна соціальна відповідальність, рівні відповідальності.*