

References

1. Chmara I.M. Intelktualni resursy u svitogospodarskomu rozvytku: avtoref. dy's. kand. ekon. nauk: cpecz. 08.00.02 / I.M. Chmara. – Ky'yiv, 2007. 23s.
2. Boulding Kenneth E. The Misallocation of Intellectual Resources. Proceedings of the American Philosophy Society. Vol. 107, no. 2, Aprile. 1963. P. 11.
3. Schall James V. Last Things: Intellectual Resources. ISI Web Journal "First Principles". URL: <http://www.firstprinciplesjournal.com/articles.aspx?article=1392>
4. Butnik-Sivers'ky'j, O. B. Evrystyka v Intelktualnij ekonomici abo formuvannya systemy innovacijnogo pidpryyemnyctva / O. B. Butnik-Sivers'ky'j // Intelktualna vlasnist. 2005. № 9. S. 27–32.
5. Kendyuxov O. V. Organizacijno-ekonomichny'j mexanizm upravlinnya intelektual'ny'm kapitalom pidpryyemstva: avtoref. dys. d-ra ekon. nauk: 08.00.04 „Ekonomika taupravlinnya pidpryyemstvamy' (pererobna promy'slovist')" / O.V. Kendyuxov. Doneczk, 2007.– 31 s.
6. Y'nozemecev V.L. Za predelamy ekonomycheskogo obshhestva. Posty'ndustry'al'nye teory y postekonomycheskye tendencyy sovremennom my're. M.: Academia, 1998. – 640s.
7. Bry'l' I.V. Strategiya upravlinnya intelektualnym potencialom pidpryyemstv: avtoref. dy's. kand. ekon. nauk: 08.00.04 / I.V. Bry'l'. – Donecz'k, 2012. – 26 s.
8. Panchenko E.O. Evolyuciya poglyadiv ta sutnist' ponyattya intelektual'nogo kapitalu / E.O. Panchenko // Molody'j vcheny'j. – 2014. 7. – S. 59-62.
9. Noricy'na N.I. Intelktualni resursy pidpryyemstva: oxoronozdatnist ta ocinyuvannya / N.I. Noricy'na // Visnyk MNTU. Ser.: Ekonomika. 2010. 2 (5). S. 93-102.
10. Shvy'danenko G.O. Intelktualni resursy: vy'znachennya ta sy'stematy'zaciya. KNEU. URL: http://kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc.
11. Lucy'k M.V. Teorety'chni koncepciyi rozvy'tku intelektualnyx resursiv / M.V. Lucy'k // Finansovy'j prostir. – 2013. 4(12). – S. 198–205.
12. Petrenko V. P. Shhodo utochnennya interpretaciyi ekonomichnoyi kategoriyi „intelektualni resursy" strategichnogo rozvytku / V. P. Petrenko, M. V. Lucy'k // „Teoriya i praktyka strategichnogo upravlinnya rozvy'tkom galuzevyx i regionalnyx suspilnyx system". Zbirn. tez dopovidej IV-yi Vseukrayinskoyi nauk.-prakt. Konferenciyi (m. Ivano-Frankivs'k, 15-17 travnya, 2013 roku). Ivano-Frankivs'k: PP Kury'lyuk, 2013. – S. 118-120.
13. Gontaryeva I. Kilkisna ocinka zatrat intelektualnyx resursiv pry vyznachenni kompleksnoyi efektyvnosti rozvytku promyslovogo pidpryyemstva. Ekonomichny'j analiz. 2011. Vy'puck 8. Ch.2. S. 91 – 94.

Надійшла 03.04.2015; рецензент: д. е. н. Петренко В. П.

УДК 331.101

С. А. РЕВТЮК

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

КОНЦЕПЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КРИЗЬ ПРИЗМУ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Автор розглядає особливості планування людських ресурсів особою – носієм людського капіталу, підприємством та державою на стратегічному, тактичному та оперативному рівнях. Аналіз поведінки кожного з учасників процесів формування та використання суспільного людського капіталу дозволив порівняти часові горизонти кожного з них та виявити їх невідповідність. В роботі пропонується пояснити диспропорції, що виникають на ринку людського капіталу впливом «розриву стратегічних рівнів планування людського капіталу носія та підприємства» та «розриву стратегічних рівнів планування людського капіталу підприємства та держави». Таким чином автором робиться висновок про те, що основою для проектування ефективної системи стратегічного планування людських ресурсів є принцип гармонізації цілей тактичного рівня носія людського капіталу та стратегічного рівня підприємства та держави.

Ключові слова: людський капітал, людські ресурси, управління людським капіталом, планування людських ресурсів.

Y. A. REVTYUK

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES PLANNING THROUGH THE THEORY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

The article is focused on human capital planning in terms of transformation of social and economic relations. The author examines the features of human resources planning performed by the individual bearer of human capital, and also by the company and the state at strategic, tactical and operational levels. The analysis of the behaviour of each actor in the process of formation and use of general human capital enabled comparison of time horizons for each of them and discovering their inconsistencies. The paper explains the disparities in human capital market, which arise due to the "gap in strategic planning levels of human capital between the individual and the company" and "gap in strategic planning levels of human capital between the company and the state." The author concludes that the effective system of strategic human resource planning should be based on harmonization of individual tactical level goals and strategic human capital of the company and the state.

Keywords: human capital, human resources, human capital management, planning human resources.

Вступ. Теорія управління людськими ресурсами зазнає постійної еволюції внаслідок змін, які відбуваються у зовнішньому оточенні, основною з яких, на наше переконання, є інтелектуалізація сучасних виробничо-господарських систем. Зростання вимог до знань, навичок та вмій, які ставляться перед

працівниками – носіями людського капіталу, сформували новий тип постіндустріального персоналу, принципи управління яким в значній мірі відрізнятиметься від традиційних. І основною відмінністю є той факт, що перед сучасним працівником ставиться першочергове завдання постійного вдосконалення своїх знань та здібностей, накопичення власного людського капіталу. Таким чином традиційна система планування людського капіталу, яка передбачала підготовку повноцінного фахівця у системі професійної освіти та періодичне вдосконалення його навичок безпосередньо на підприємстві, не може задовольнити в умовах постіндустріальної суспільно-економічної формації.

Основний розділ. Хоча перші дослідження присвячені зміні характеру поведінки носія людського капіталу з'явилися ще в середині минулого сторіччя, актуальність проблеми не зникла й сьогодні. Так, особливості «інтелектуального працівника» були ґрунтовно проаналізовані в роботах С. Тоффлера [1], Д. Белла [2], Дж. Гарднера [3], У.Бенніса [4], М. Уондта [5], Ф. Махлупа [6] та багатьох інших дослідників. Поруч з тим проблематика планування людського капіталу підприємства, яка стає критичним процесом для виживання підприємства в умовах інтелектуалізації економіки, розглянута в науковій літературі недостатньо. Слід відмітити роботи Б. Беккер та Б. Герхард [7], М. Браша та Д. Рюза [8], К. Зулла [9], присвячені особливостям розробки стратегії управління людським капіталом підприємства. Але зазвичай при розгляді процесів планування людського капіталу поза увагою авторів залишається той факт, що у його участі в тій чи іншій мірі приймають участь декілька учасників господарських відносин. Таким чином перед нами постало завдання дослідити поведінку суб'єктів суспільно-господарських відносин з метою уточнення особливостей планування людського капіталу підприємства.

Процес прийняття рішення щодо управління людським капіталом на підприємстві, зважаючи на те, що останній є невіддільним від його носія, перетворюється з традиційної моделі, що включає в себе суб'єкт (менеджмент підприємства) та об'єкт управління (людський капітал підприємства), в набагато складнішу модель, у якій суб'єктами управління виступають як менеджмент підприємства, так і носій та група носіїв людського капіталу (більш детально модель управління людським капіталом розглянута у роботі [10]). Тож, на нашу думку, планування людського капіталу підприємства являє собою двохсторонній процес формування бажаного як для працівника, так і для суб'єкта управління людського капіталу відповідної кількості та професійної спрямованості. Відсутність порозуміння щодо цілей розвитку людського капіталу як особи зокрема, так і загалом всієї системи призводитиме або до формування людського капіталу дещо деформованої структури, або до відмови особи брати участь у такому процесі (так для прикладу у роботі [11] проведено аналіз особливостей процесів формування спеціального людського капіталу на прикладі підприємств нафтогазового комплексу України). З іншої сторони активним учасником планування людського капіталу макrorівня являється держава. Почасти саме державна політика у сфері формування, використання та збереження людського капіталу є визначальною під час прийняття остаточного рішення як носієм людського капіталу, так і підприємством. Отже для кращого розуміння механізмів планування людського капіталу слід розглянути особливості прийняття рішень на кожному з рівнів (носій людського капіталу, підприємство, держава) залежно від цілей та особливостей вкладання інвестицій у формування та збереження людського капіталу. Розглядаючи процеси планування людського капіталу на нашу думку останні потрібно поділити залежно від: рівня (тривалості) планування на стратегічний, тактичний та оперативний; суб'єкта прийняття рішення щодо планування людського капіталу на рівень носія, підприємства та держави. Розглянемо особливості планування та часові горизонти кожного з них.

Носій приймає стратегічне рішення щодо професійного спрямування накопичення власного людського капіталу в залежності від власних здібностей або так званого генетичного капіталу, соціально-культурних особливостей (традиції, звички, вплив сім'ї тощо), доступу до джерел фінансування (кошти домогосподарства, держави, інших інвесторів) та кон'юнктури на ринку людського капіталу. Прийняте рішення у віці 15–20 років на основі вище перелічених чинників визначатиме подальше професійне життя індивідуума, що, в значній мірі, впливатиме на пропозицію спеціального людського капіталу в майбутньому, а, отже, впливатиме на встановленню рівноваги на ринку людського капіталу. Відсутність у домогосподарства достовірного довгострокового прогнозу щодо розвитку економічної системи та вплив емоційних чинників досить часто робить процес прийняття стратегічних рішень на рівні носія людського капіталу неефективним. Так, для прикладу, особливості формування людського капіталу у системі вищої освіти детально було розглянуто у роботі [12]. Тактичний рівень планування людського капіталу полягає у виборі носієм способів реалізації власного людського капіталу у економічній системі. Здебільшого на цьому рівні приймаються рішення щодо вибору форми чи закладу навчання, місця працевлаштування, перерозподілу коштів на відновлення чи накопичення власного людського капіталу тощо. Тактичний рівень планування в значній мірі обмежений поінформованістю носія людського капіталу щодо можливостей професійної реалізації. На оперативному рівні носій приймає рішення щодо планування власного часу на використання, відновлення та накопичення особистого людського капіталу в залежності від бюджетних обмежень та норм і правил, які існують на підприємстві та в макросередовищі (трудоий договір, трудове законодавство, інструкції, накази тощо).

Підприємство в залежності від глибини (зазвичай не довше 5–10 років) та в рамках стратегічного планування розробляє заходи щодо джерел залучення людського капіталу необхідної якості. Зазвичай довгострокові плани підготовки розробляються щодо носіїв дефіцитного на ринку людського капіталу як от

управлінський персонал вищих ешелонів, висококваліфіковані працівники вузького профілю тощо. Найбільшою перепорою для реалізації довгострокових інвестицій у розвиток людського капіталу для підприємства є небезпека відтоку носіїв «проінвестованого» людського капіталу. Таким чином на стратегічному рівні підприємства в значній мірі змушені зосереджувати увагу на створенні передумов для доступу до необхідного в майбутньому людського капіталу шляхом формування корпоративних цінностей, стандартів, формуванні позитивного іміджу у потенційних працівників тощо. Тактичний рівень планування людського капіталу зосереджується на розробці та впровадженні корпоративних кадрових стратегій щодо забезпечення підприємства персоналом з належним рівнем людського капіталу. Зазвичай на тактичному рівні розраховується потреба у людському капіталі та здійснюється пошук шляхів її задоволення як у зовнішньому так і у внутрішньому оточенні. При цьому основним критерієм ефективності тактичного рівня планування є економічна вигода підприємства від своєчасного та якомога дешевшого забезпечення власних потреб людським капіталом належної якості. Оперативний рівень планування людського капіталу на підприємстві передбачає створення норм та правил щодо його накопичення та використання.

Стратегічний рівень планування людського капіталу на рівні держави являє собою систему заходів зі створення загальнонаціональних цінностей та орієнтирів, що визначатимуть поведінку всіх учасників господарських процесів у сфері відтворення, накопичення, збереження та використання людського капіталу на довгострокову перспективу. Прийняття та реалізація стратегії соціально-економічного розвитку країни, окремих її регіонів є основним інструментом державної політики у сфері стратегічного планування людського капіталу. Прийняття та реалізація в рамках стратегії програм щодо формування та використання людського капіталу різних галузей та видів (програма охорони здоров'я, підвищення зайнятості, розвитку системи освіти, пенсійного забезпечення тощо) є тактичним рівнем планування людського капіталу держави, який забезпечує провадження державної політики у сфері людського капіталу. Планування заходів на рівні органів державної влади та місцевого самоврядування в рамках реалізації планів та програм являється оперативним рівнем планування розвитку суспільного людського капіталу.

Часові рамки залежно від рівнів управління для кращої візуалізації наведені на рис 1. На нашу думку, чи не однією з ключових проблем у плануванні людського капіталу є те, що суб'єкти господарювання послуговуються різними часовими рамками при прийнятті стратегічних та тактичних рішень щодо формування, використання та збереження людського капіталу. Нехтування цією особливістю створює суперечності між цілями та ціннісними орієнтирами учасників ринку людського капіталу, внаслідок чого зменшується ефективність його використання в суспільно-господарських процесах. Розглянемо більш детально виявлені розриви в часових рамках планування.

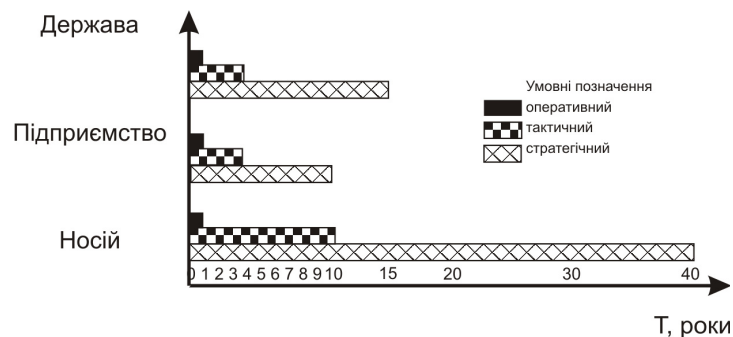


Рис. 1. Часові рамки планування людського капіталу

Розрив стратегічних рівнів планування людського капіталу носія та підприємства. Невідповідність часових рамок прийняття стратегічних рішень щодо людського капіталу носієм та підприємством викликає перш за все диспропорції в попиті та пропозиції на ринку людського капіталу окремих видів. Так, дефіцит, а, отже, різке зростання ренти на спеціальний людський капітал певної професійної спрямованості викликає прагнення домогосподарств до формування наступного покоління носіїв людського капіталу відповідної кваліфікації. Наслідком стає надлишок фахівців у даній галузі та падіння розміру ренти за використання їх людського капіталу на наступній стадії життєвого циклу його носіїв, що, в свою чергу, викликає небажання нового покоління здобувати відповідну кваліфікацію. Таким чином створюються передумови для виникнення в майбутньому повторного дефіциту відповідного спеціального людського капіталу. Прикладом може слугувати надлишок фахівців економічних та юридичних спеціальностей що спостерігається сьогодні на ринку людського капіталу в Україні. Саме історично сформований дефіцит фахівців у цих сферах що спостерігався у 90-х роках минулого сторіччя та, як наслідок, високий рівень заробітної плати спонукав домогосподарства до інвестування у здобуття новими поколіннями відповідного фаху. Натомість сьогодні спостерігається значне скорочення бажаючих здобувати економічну та юридичну освіту. З іншої сторони невисокі заробітні плати, скорочення робочих місць, що було характерне для ринку технічного людського капіталу у 90-х роках викликав дефіцит підготовлених фахівців технічних спеціальностей вже сьогодні. Таким чином існуюча ціна на ринку людського капіталу не відповідає реальній вартості формування

людського капіталу що, в свою чергу, не дозволяє іншим рынкам працювати максимально ефективно. Підприємства несуть додаткові видатки внаслідок дефіциту людського капіталу в певних сферах, носії отримують занижений рівень ренти внаслідок використання їх людського капіталу у профіцитних сферах. Поруч з тим спостерігається падіння якості наявного людського капіталу як у профіцитних сферах внаслідок перевищення бажаних отримати певний фах можливості освітніх закладів і, як наслідок, формування значної кількості фіктивного людського капіталу, так і у дефіцитних сферах внаслідок отримання доступу до фаху осіб з гіршим рівнем початкового людського капіталу.

Розрив стратегічних рівнів планування людського капіталу підприємства та держави. Зазвичай держава при плануванні суспільного людського капіталу найбільшу увагу приділяє таким його аспектам, як охорона здоров'я, соціальні стандарти, умови праці, соціокультурний розвиток. Перевищення часових горизонтів планування держави над підприємством в значній мірі зумовлено негнучкістю органів державного управління. Причиною є, на наше переконання, відсутність механізмів координації та спільного стратегічного планування у сфері людського капіталу центральних органів влади, які опікуються окремими його частинами (для прикладу освіта, соціальна політика, охорона здоров'я, ринок людського капіталу тощо). Як наслідок державні інвестиції у накопичення спеціального людського капіталу частково не враховують потреб, що в майбутньому виникатимуть у економіці. Для прикладу надмірна державна підтримка здобуття вищої освіти в Україні призвела на сьогоднішній день значний дефіцит висококваліфікованих фахівців робітничих професій. Як наслідок випускники вищих навчальних закладів після перекваліфікації заповнюють дефіцит людського капіталу у цій сфері, що, в свою чергу, робить попередні інвестиції у здобуття вищої освіти збитковими.

Поруч з тим відносна відповідність часових горизонтів тактичного рівня у носія людського капіталу та стратегічного рівня у підприємства та держави дозволяє в подальшому розробити таку систему планування людський капіталом, яка б дозволяла зменшити негативні наслідки від існуючих розривів. Зокрема тактичні рішення, які приймає носій людського капіталу зазвичай відносяться до сфери кар'єрного та професійного зростання. Отже, на нашу думку, на стратегічному рівні планування людського капіталу підприємству необхідно зосередитися саме на цілях кар'єрного та професійного зростання носіїв людського капіталу як з числа сьогоднішніх, так і з числа потенційних його працівників.

Висновок. Таким чином умовою підвищення ефективності використання людського капіталу є гармонізація цілей відповідних рівнів всіх учасників процесів його планування. В основі прийняття стратегічних рішень щодо розвитку людського капіталу підприємства, на нашу думку, є поєднання стратегічних цілей підприємства (підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності, краще задоволення потреб ринку, зростання якості продукції тощо), держави (зростання стандартів життя носіїв людського капіталу, прискорення темпів економічного зростання) та тактичних цілей самого носія (накопичення власного людського капіталу через професійне зростання, навчання впродовж життя, перекваліфікації тощо і, як наслідок, зростання матеріальної та нематеріальної ренти від його використання). Саме гармонізація цілей всіх учасників планування дозволить зменшити негативний вплив розривів планування підвищуючи таким чином як віддачу від інвестицій у людський капітал домогосподарств та підприємств, так і збільшуючи ефективність макроекономічної системи загалом.

Література

1. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер ; пер. с англ. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Даниел. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Academia, 2004. – 788 с.
3. Gardner J. Self-renewal: the individual and the innovative society. Michigan. Harper & Row, 1964. 141 p.
4. Bennis Warren G. Beyond Bureaucracy. Trans-Action, 1965, July-August, pp. 31–35;
5. Youndt M., Scott A. Snell, James W. Dean, Jr., David P. Lepak. Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. The Academy of Management Journal. 1996. Vol. 39, No. 4. pp. 836–866.
6. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton:Princeton University Press. 1962. 416 p.
7. Becker B., Gerhart B. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. The Academy of Management Journal, 1996. Vol. 39, No. 4. pp. 779–801.
8. Brush M., Ruse D. H. Driving strategic success through human capital planning: How Corning links business and HR strategy to improve the value and impact of its HR function. Human Resource Planning. 2005. № 28. pp. 49–60.
9. Kenneth J. Zula, Thomas J. Chermack Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. Human Resource Development Review. 2007. Vol. 6, No. 3. pp. 245–262.
10. Ревтюк Є. Теоретичні основи управління людським капіталом в умовах економіки знань / Є.А.Ревтюк // Формування ринковий відносин в Україні : збірник наукових праць. – 2014 – № 7(158). – С.

123–126.

11. Ревтюк Є. Дослідження особливостей формування людського капіталу підприємств нафтогазового комплексу України / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. – 2014. – № 2(10). – С. 21–29.

12. Ревтюк Є. Проблеми розвитку системи вищої освіти в Україні в контексті сучасних вимог економіки знань / Є.А. Ревтюк, В.П. Волков, Л.А. Горошкова // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. – 2011. – № 1(3). – С. 25–32.

References

1. Toffler E. Shok budushcheho, Moskva:OOO «Yzdatelstvo ACT», 2002, 557 p.
2. Bell D. Hriadushchee postyudustrialnoe obshchestvo. Opit sotsyalnoho prohnozyrovanyia. 2nd ed.,Moskva:Academia, 2004, 788 p.
3. Gardner J. Self-renewal: the individual and the innovative society, Michigan, Harper & Row, 1964, 141 p.
4. Bennis, Warren G. «Beyond Bureaucracy», Trans-Action, July — August, 1965, pp. 31-35.
5. Mark A. Youndt, Scott A. Snell, James W. Dean, Jr. and David P. Lepak «Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance», The Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, 1996, pp. 836-866.
6. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States, Princeton:Princeton University Press,1962,416 p.
7. Becker B. and Gerhart B. «The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects» The Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, 1996, pp. 779-801.
8. Brush M.and Ruse D. «Driving strategic success through human capital planning: How Coming links business and HR strategy to improve the value and impact of its HR function», Human Resource Planning, Issue 28, 2005, pp. 49–60.
9. Zula Kenneth J. and Thomas J. Chermack «Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development», Human Resource Development Review, Vol. 6, No. 3, 2007, pp. 245–262.
10. Revtyuk Y. «Teoretychni osnovy upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh ekonomiky znan», Formuvannia rynkovyi vidnosyn v Ukraini. Zbirnyk naukovykh prats, Issue 7(158), 2014 pp.123-126.
11. Revtyuk Y. «Doslidzhennia osoblyvostei formuvannia liudskoho kapitalu pidpriemstv naftohazovoho kompleksu Ukrainy», Naukovyi visnyk IFNTUNG. Seriiia Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti, Issue 2 (10), 2014, pp.21-29.
12. Revtyuk Y. «Problemy rozvytku systemy vyshchoi osvity v Ukraini v konteksti suchasnykh vymoh ekonomiky znan», Naukovyi visnyk IFNTUNG. Seriiia Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti, Issue 1 (3), 2011, pp.25-32.

Надійшла 04.04.2015; рецензент: д. е. н. Петренко В. П.

УДК 316.42

В. В. ХМУРОВА

Київський національний університет технологій та дизайну

СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА

В роботі розглянуто склад соціального середовища підприємства, основні складові соціального середовища. В результаті проведених досліджень виявлено основні підходи до формування соціального середовища та його складових. Визначено можливі соціальні зміни та їх вплив.

Ключові слова: зміни, соціальне середовище, соціальні зміни.

V. V. KHMUROVA

Kyiv National University of Technologies and Design

SOCIAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE

This article describes social environment as the key issue of today. The social environment of any organization consists of staff and existence conditions. An important element of the social environment is labour conditions, rest conditions, additional opportunities for receiving social benefits and payments. In some companies there are special funds of social service for workers. For service companies social environment is a complex issue, as companies are mostly small and medium. The leaders of these companies pay attention to labour conditions and hardly care about living conditions and rest of the staff. In order to form a perfect social environment, it is necessary to introduce social changes at the enterprise.

Keywords: changes, social environment, social changes.

Вступ

Враховуючи рівень розвитку України в досліджуваному періоді можна зробити невтішний висновок: нашій економіці необхідно мобілізувати всі ресурси для досягнення стійкого соціально-економічного зростання. Останнім часом у розвитку економіки намітилися негативні зміни, низький рівень життя населення не дозволяє активізувати трудові ресурси як один із могутніх резервів позитивної стабілізації суспільного виробництва. Таким чином, на рівні підприємства необхідно створювати соціальні умови для використання трудових резервів економічного зростання.

Надаючи соціальну турботу своїм працівникам, роботодавці підкреслюють зацікавленість в кадрах, що залучаються, не лише з точки зору їх віддачі у виробничо-господарській діяльності, але і з точки зору їх особистих характеристик, що дозволяє кожному працюючому відчути свою індивідуальність, з одного боку, та соціальну корисність колективу – з іншого [1, 2]. Такий підхід зацікавлює працівників в якості та