центрів тощо з приводу повного використання і здібностей до накопичення і передачі знань. У цьому сенсі можна сказати, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС [1] є потужним фактором розвитку інтелектуального потенціалу українського суспільства через створення можливостей для інтелектуальної мобільності, розширення сфери наукового пошуку і можливості використання його результатів.

Інтелектуальний потенціал тієї чи іншої країни багато в чому залежить від інтенсивності зв'язків вчених даної країни зі світовою науковою громадськістю, але при характеристиці інтелектуального потенціалу України цей суттєвий момент, як правило, не порушувався.

Однією з важливих завдань подолання Україною економічної кризи є визначення ролі і місця в різних сферах суспільного життя її інтелектуального потенціалу. Інтелектуальний потенціал – не сума індивідуальних інтелектів, а організована система з позитивним або негативним синергетичним ефектом, «вбудована» в суспільний організм. Проблема інтелектуального потенціалу – не суб'єктивно-психологічна, а об'єктивна соціальна, структурна проблема. Інтелектуальний потенціал – це здатність суспільства «розуміти», тобто конструктивно використовувати наявні в його розпорядженні знання для досягнення поставлених цілей розвитку.

Отже, інтелектуальний потенціал – це здатність суспільства в цілому або тієї чи іншої його підсистеми (соціуму, колективу людей) до засвоєння і доцільного використання знань (включаючи здоровий глузд). Масштаби і рівень такого засвоєння і використання залежать не стільки від кваліфікації та інтелектуального рівня окремих людей, скільки від інформаційних зв'язків між ними (рівня міжособистісного спілкування).

Тому й рівень інтелектуальної діяльності суспільства визначається не обсягом наявних у розпорядженні суспільства знань, зосереджених в бібліотеках, архівах, патентних фондах, в головах людей тощо, а їх ентропією (рівнем «розкиду»), наявністю можливостей їх акумуляції [2]. Справа не в наявності знань як таких, а в рівні інформаційних зв'язків міжособистісної інтелектуальної взаємодії. Саме вони перетворюють знання в «працюючий фактор» прогресу.

Угода про Асоціацію відкриває канали для інтелектуальної комунікації та мобільності, уможливлює створення нових платформ для наукового пошуку та спілкування, трансферту ідей та новацій.

У контексті вищесказаного, взаємодію між країнами можна розглядати як взаємодію складних систем інтелектуального рівня, що самоорганізуються. У більш конкретному визначенні інтелектуальний потенціал виступає як система структур і механізмів відбракування «поганих» інтелектуальних мутацій кожної особистості та відбору і закріплення «гарних» ідей та інших новацій, перетворення їх в надбання всього народу (суспільства). У зв'язку з таким відбором і складається життєва траєкторія кожного члена суспільства – його життєвий статус,

кар'єра, роль в життєдіяльності народу і суспільства, популярність, матеріальне становище тощо.

Є підстави стверджувати, що в Україні зазначені вище механізми відбраковування і вибору десятиліттями були порушені. Звідси: соціалізація особистості відбувається в спотвореному, патологічному вигляді: «відбраковуються» і замовчуються не гірші, а кращі ідеї і люди, закріплюються в соціальній свідомості і загальних рішеннях соціумів часто гірші ідеї, «вгору» йдуть люди сильні не стільки інтелектом, скільки волею до успіху і пробивними здібностями тощо. Така соціалізація особистості та розвиток її інтелектуального потенціалу прирікала суспільство на застій і різні потрясіння [2].

У нормально еволюціонуючому соціумі в результаті багаторічних соціальних потоків, елітарного відбору (вертикального переміщення людей відповідно до їх інтелектуального потенціалу, покликання, вольових якостей, рівня підготовки) утворюється «конусоподібна» (ієрархічна) структура, яка чітко проявляє себе в інтелектуальному і технологічному прогресі, в умінні соціуму робити вибір в тій чи іншій проблемній ситуації.

Зміна соціально-політичної ситуації в Україні, її прагнення відповідати європейським стандартам у всіх сферах функціонування соціуму дають підстави сподіватися на стрімкий розвиток інтелектуального потенціалу українського суспільства.

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014 № 984_011. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

2. Каныгин Ю. М. Основы когнитивного обществознания (информационная теория социальных систем). / Ю. М.Каныгин. – Киев: Украинская акад. информатики, 1993. – 236 с.

Ірина СЕРНЯК
викладач циклової комісії обліково-економічних дисциплін Івано-Франківського державного коледжу технологій та бізнесу

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС

В умовах ринкової економіки та гострої конкурентної боротьби людський фактор стає основною складовою успіху будь-якої організації. Сьогодні персонал розглядають як внутрішнього споживача, який також

шукає вигоди від споживання «продукції», але в якості продукції виступає процес і результат праці. Відповідно до того, як організована його праця та який рівень досягнення мети, залежить ступінь задоволеності внутрішнього споживача організації. Все це розставляє принципово нові акценти в методах і засобах управління персоналом, де на передній план виходять такі чинники, як кваліфікація персоналу, створення умов для найбільш повного його включення в систему організації, зростання та розкриття потенціалу.

Сучасним організаціям потрібні працівники з високим рівнем відповідних знань, умінь і навичок. Кроки, зроблені для задоволення цієї потреби, є керовані бізнесом в тому сенсі, що вони засновані на розумінні стратегічних імперативів бізнесу і підтримці досягнення цих цілей. Однак, організації також повинні враховувати особисті потреби тих, кого вони використовують для розвитку та хто є основним джерелом їх конкурентоспроможності. Це означає, що сучасні організації ставатимуть більш гармонійними та привабливими для персоналу.

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

Цьому, зокрема, має сприяти успішна імплементація Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Так, положення ст. 420 і 422 цієї Угоди передбачають необхідність роботи над покращенням соціальних аспектів управління організаціями з метою досягнення таких стрижневих цілей:

– збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;

– покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері;

– посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу;

– встановлення корпоративної соціальної відповідальності та звітності, а також ведення соціально відповідальної господарської діяльності [1].

На практиці досягнення цих цілей можливе через активне використання на підприємствах і в організаціях соціального

інструментарію управління персоналом, тобто системи людиноцентричних заходів і рішень, спрямованих на максимальне використання людського потенціалу, його постійний розвиток і капіталізацію знань, умінь і навичок працівників. В основі соціального інструментарію управління персоналом лежать базові цінності Угоди про асоціацію, а саме: повага до демократичних принципів, верховенства права, доброго врядування, прав людини та основоположних свобод. Це свідчить про тісний зв'язок між успішністю імплементації Угоди про асоціацію та організаційним, зокрема, кадровим розвитком вітчизняних підприємств і установ.

Соціальний інструментарій управління персоналом ґрунтується на соціально-психологічних методах менеджменту та спрямований на забезпечення співробітникам умов для поліпшення їх працездатності і, як наслідок, підвищення успішності компанії. До основних таких 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.

Незважаючи на те, що в соціальному інструментарії управління персоналом відсутні методи матеріального заохочення, в 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.

Соціальний інструментарій управління персоналом має доповнювати, а в сучасних реаліях України навіть виконувати, функцію держави щодо соціально-економічної політики, але в масштабах окремо взятої організації та щодо окремих індивідуумів. Це, зокрема, посилить позитивні тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та соціального підприємництва, а також сприятиме успішній імплементації економічної частини Угоди про асоціацію, сталому розвитку економіки та формуванню людського капіталу держави.

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Верховна Рада України. – Офіц. сайт. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011.