

## МОДЕЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК СУЧАСНОЇ HR-ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Наталія БАЗАЛІЙСЬКА

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0001-5230-1727>

e-mail: [n\\_bazaliyska@ukr.net](mailto:n_bazaliyska@ukr.net)

*У статті досліджено використання сучасних HR-технологій в управлінні підприємством. Визначено сутність поняття соціального капіталу підприємства. Розкрито особливості якісно-кількісної оцінки соціального капіталу підприємства, обґрунтовано формування заходів щодо його подальшого управління та розвитку. Наведено складові соціального капіталу, які забезпечують надійність функціонування підприємства в обмінних процесах внутрішнього й зовнішнього середовища. Сформовано етапи оцінювання доцільності інвестування у соціальні програми підприємства, що дозволяють контролювати його соціальну відповідальність. Обґрунтовано систему коефіцієнтів, що відображають рівень соціальної відповідальності на підприємстві. Розроблено процес комплексної оцінки соціальної відповідальності підприємства як складової соціального капіталу. Проведено вибір заходів соціальних програм в системі управління розвитком соціальним капіталом підприємства. Побудовано логістичну динамічну модель розвитку соціальних процесів.*

*Ключові слова: соціальний капітал, соціальний розвиток підприємства, hr-технологія, управління персоналом, оцінювання соціального капіталу, моделювання, підприємство.*

<https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-9>

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасна економіка характеризується особливим динамізмом соціально-економічних процесів, ускладненням завдань, які стоять перед виробничими організаціями. Головним ресурсом для їх вирішення є трудовий колектив. Від того, наскільки ефективно та цілеспрямовано будуть взаємодіяти в колективі працівники промислового підприємства, залежить результативність його діяльності. У зв'язку із зростанням ролі колективної праці у досягненні кінцевих результатів підприємства вчені виділяють соціальну форму капіталу, яка проявляється в ефективній взаємодії працівників підприємства на основі довіри та відкритості. Соціальний капітал є досить новою економічною категорією у вітчизняних дослідженнях, що зумовлює необхідність узагальнення поглядів вчених на його сутність та структуру для подальшого розвитку цієї категорії, розроблення методичних підходів до ефективного управління та оцінювання.

Практика розвинених країн свідчить, що в конкурентній боротьбі перемагають держави, в яких компанії посилюють ефективність бізнесу через розвиток людського та соціального капіталу, екологоінноваційного та інформаційного потенціалів системи HR підприємства. Боротьба за персонал і залучення талановитих працівників з унікальними знаннями, здатних успішно впроваджувати масштабні міждисциплінарні проекти на глобальних ринках, зумовлює розробку нових підходів у стратегіях соціального розвитку організації. Однак, питання особливостей формування і розвитку соціального капіталу, дослідженні недостатньо для підвищення ефективності функціонування підприємства та бізнесу в цілому. Зокрема, відсутнє чітке визначення його основних складових, особливостей управління ним та оцінювання, а також відмінностей його оцінювання від інших видів капіталу підприємства.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні аспекти категорії «соціальний капітал» відображені в наукових працях таких видатних зарубіжних вчених, як: Д. Белл, Д. Ко-улман, М. Палдам, А. Портес, Ф. Фукуяма, П. Бурдье. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад управління розвитком соціального капіталу та його складових зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені: М. Армстронг, Р. Берон, Д. Бірн, О. Бородіна, Б. Джонсон, О. Мартякова, О. Кендюхов, К. Левін, Б. Мільнер, Л. Орбан-Лембрик, А. Патнем, Дж. Сенсенбреннер, Р. Шо, О. Яхонтова та ін [6-10]. Аналіз літературних джерел і розвитку системи HR промислових підприємств показав, що необхідним є подальше дослідження соціального капіталу підприємства в контексті розкриття особливостей його якісно-кількісної оцінки, обґрунтування формування заходів щодо його розвитку.

Актуальність зазначених проблем визначила вибір теми дослідження. Розуміючи складність обраного предмета дослідження, з'являється необхідність узагальнення теоретичних положень і

методичних підходів оцінювання та управління соціальним капіталом, розроблення на цій основі практичних рекомендацій.

### ВИДІЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Отже, в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки країни, її інтенсивної інтелектуалізації та інформатизації виникає нагальна потреба теоретичного обґрунтування і подальшого розвитку соціального капіталу підприємства, узагальнення теоретичних положень та формування методичних підходів щодо його оцінювання з урахуванням складових та відмінностей від інших видів капіталу.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є моделювання оцінювання соціального капіталу як сучасної HR-технології соціального розвитку підприємства з урахуванням складових соціального капіталу та відмінностей його оцінювання від інших видів капіталу.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У сучасних умовах підсилюється роль і значення організаційного забезпечення розвитку соціального капіталу підприємства. Сьогодні система управління соціальним капіталом стає важливою складовою системи управління підприємством, що визначає конкурентоспроможність суб'єктів господарювання, тому що організації можуть досягти своїх цілей, опираючись на високий рівень творчого потенціалу усіх співробітників, що може бути реалізовано тільки у взаємодії на підставі довіри і відкритості. Для ефективного функціонування організаційного забезпечення розвитку соціального капіталу необхідно враховувати існування певних проблем і перешкод, які гальмують його розвиток.

Як підкреслюється в Доповіді про розвиток людини за 2003 р., аналіз перспектив людського розвитку був би неповним без урахування ресурсів, що створюються в процесі встановлення взаємних контактів громадян і їхніх взаємодій. Сукупність таких ресурсів, пов'язаних з «володінням стійкою мережею відносин взаємного знайомства й визнання, тобто зі членством у групах» [10, с. 248], прийнято називати соціальним капіталом. Соціальний капітал важливий для людського розвитку, оскільки тісно пов'язаний з економічним зростанням і зміцненням людського капіталу. Норми трудової та ділової етики, що виробляються у процесі соціальної взаємодії, сприяють підвищенню продуктивності праці і зниженню витрат на здійснення економічної діяльності на підприємстві. Соціальні контакти, що виникають у процесі трудової діяльності, згодом служать джерелом важливих знань і вмінь, які ефективно доповнюють формальне навчання. Зміцнення соціального капіталу може істотно підвищити ефективність діяльності будь-якого підприємства.

На рисунку 1 представлено складові соціального капіталу, які забезпечують надійність функціонування організації в обмінних процесах внутрішнього й зовнішнього середовища підприємства[1].

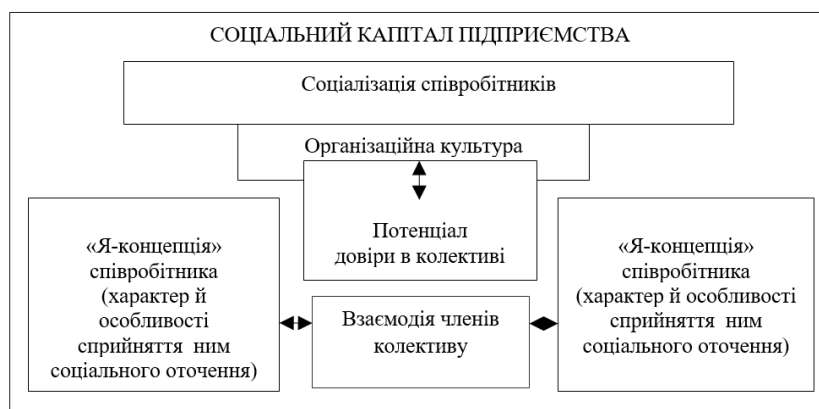


Рис. 1. Складові соціального капіталу підприємства

Аналіз структури соціального капіталу свідчить про те, що він не має матеріальної форми існування, тому встановити та оцінити його з використанням поняття доданої вартості неможливо. Тим не менш, соціальний капітал, на погляд авторів, має свої відтворювальні цикли. Тобто можна

говорити про виробництво, розподіл, обмін і споживання соціального капіталу. Існуючи у цьому циклі, він створює не додану вартість товару, а додану цінність людині – носію відносин й учаснику взаємодії з колегами й керівниками, а також і виробничій організації [3, с. 19]. Оскільки соціальний капітал не має матеріальної форми, виникають певні проблеми його оцінки. Тому має сенс обґрунтування його основних складових, способів їх вимірювання, методичне забезпечення його оцінки та розроблення програм його розвитку.

Створення засобів оцінки впливу психологічних факторів працівника в процесі виробничої діяльності, визначення особистісних факторів, що сприяють покращенню результатів економічної діяльності та їх соціальних наслідків залишається надзвичайно важливим. Зростання складності та динамічності функціонування і розвитку суспільства висувають на перший план вимогу підвищення ефективності управління як основного, ще недостатньо використаного на сьогодні, потужного потенціалу поліпшення суспільного та економічного життя. Реформування системи соціально-трудових відносин потребує науково-обґрунтованих пропозицій з побудови оптимальної структури цих відносин. Будь-які зміни в системі управління персоналом слід починати з удосконалення функцій, принципів та методів соціального управління.

Соціальне управління є важливою сферою діяльності трудових колективів з приведення конкретних соціальних процесів у відповідність з об'єктивними потребами соціального розвитку суспільства, суб'єктів соціальних процесів, окремих спільнот та індивідів. Сучасними особливостями розвитку управління соціальними процесами в суспільстві є зростання самоуправління, координація суспільної діяльності, застосування комплексного підходу, пізнання і врахування специфіки кожного з його елементів. Тому невід'ємною умовою підвищення ефективності соціального управління є глибокий аналіз стану соціальних процесів, детальне вивчення умов та перспектив їх розвитку [9, с. 24].

Основні елементи соціального захисту працівників підприємства містить соціальний пакет, який обумовлює створення сприятливих і безпечних умов праці, участь працівників в управлінні підприємством, розвиток і використання творчої ініціативи всіх категорій працівників та їх кар'єрне зростання, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, поліпшення їх житлових і культурно-побутових умов, створення в колективі сприятливого клімату тощо. Етапи оцінювання доцільності інвестицій у соціальні програми підприємства, що дозволяють контролювати його соціальну відповідальність, запропоновано на рисунку 2.

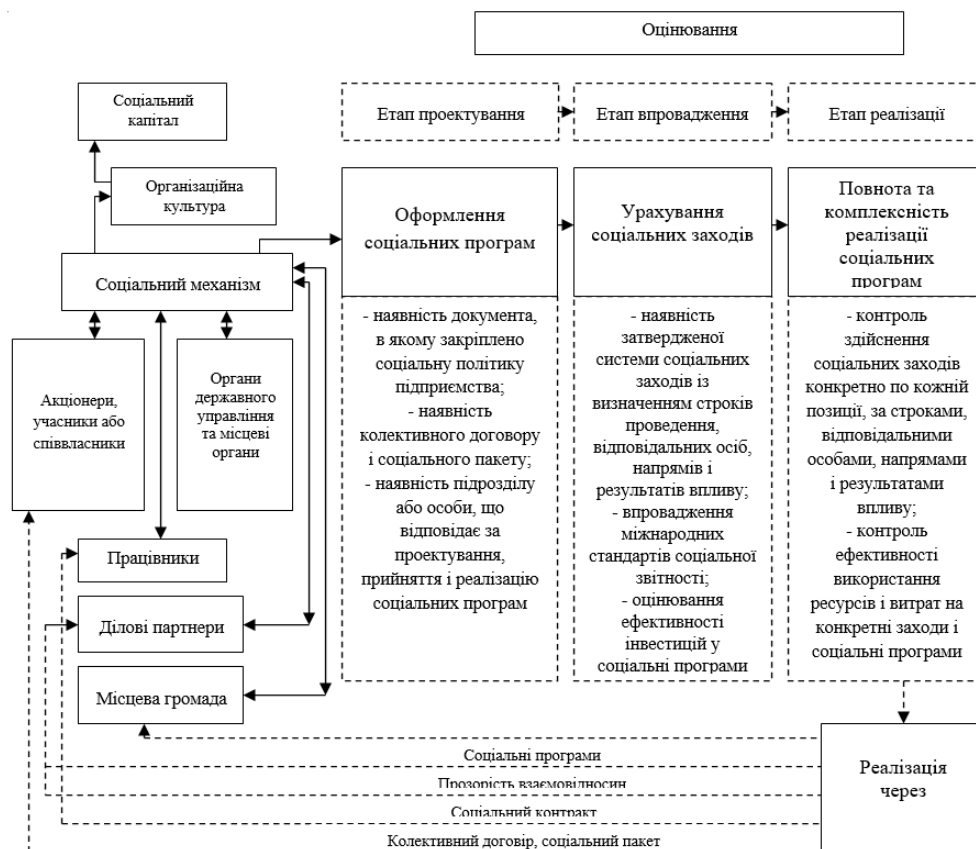


Рис. 2. Етапи оцінювання інвестицій у соціальні програми на підприємстві

Важливим напрямком розвитку управління соціальними процесами є забезпечення соціального розвитку трудових колективів, управління яким здійснюється через цільові соціальні корпоративні програми та планові заходи. Враховуючи безпосередню зацікавленість працівників у цих програмах, на відміну від діючої практики, рекомендується в обов'язковому порядку враховувати точку зору персоналу структурних підрозділів підприємства відносно змісту та засобів реалізації соціальних заходів [6, с. 5155].

Підприємство прагнути і надалі реалізовувати завдання щодо підвищення соціального захисту своїх працівників, у тому числі через збереження існуючого соціального пакета й поступового його збільшення. У розумінні роботодавців щодо концепції соціальної відповідальності в управлінні підприємством повинна переважати збалансована політика, яка враховує зовнішню соціальну спрямованість його діяльності з внутрішніми соціальними програмами, орієнтованими саме на працівників.

Заходи соціальних програм в системі управління розвитком соціальним капіталом на підприємстві представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

### Заходи соціальних програм в системі управління розвитком соціальним капіталом

Тип соціальної програми	Види заходів
У сфері розвитку персоналу	- навчання і професійний розвиток; - застосування мотиваційних схем оплати праці; - створення умов для відпочинку і дозвілля; - підтримка внутрішніх комунікацій на підприємстві; - участь працівників у прийнятті управлінських рішень
У сфері охорони здоров'я і безпечних умов праці	- охорона праці і техніки безпеки; - медичне обслуговування персоналу на підприємстві; - покращення санітарно – гігієнічних умов праці; - створення ергономічних робочих місць; - профілактика професійних захворювань
У сфері реструктуризації	- реструктуризація у партнерстві з об'єднаннями роботодавців і місцевими, регіональними органами влади; - організація заходів з професійної перепідготовки; - сприяння у працевлаштуванні; - здійснення компенсаційних виплат працівникам, що підлягають скороченню

Для кожного виду соціальних ресурсів необхідно визначити ключові показники, установити «нормативи», досягнення яких характеризує місію й стратегічні цілі промислового підприємства. Необхідно також визначити види соціально відповідальних витрат, здійснення яких дозволить економічному суб'єктові досягати встановлені нормативні значення по конкретному виду внутрішніх або зовнішніх соціальних ресурсів. До складу основних видів соціальних витрат пропонується включити: витрати на оплату праці, єдиний соціальний внесок, витрати на «соціальний» пакет і розвиток персоналу, податки й збори в бюджет, поточні соціальні витрати, соціальні інвестиції, дивіденди. Оцінка внутрішніх соціальних ресурсів підприємства дозволить виявити потенційні резерви їх подальшого розвитку [7, с. 199].

Рівень соціальної відповідальності підприємства розрахуємо за допомогою інтегрального показника, що відображає ступінь відповідності фактичного рівня соціально відповідальних витрат підприємства в порівнянні з прийнятою базою. Оцінку соціальної відповідальності підприємства перед соціальними партнерами (від держави до персоналу підприємства) виконаємо у три етапи [4, с. 158-167]. На першому етапі здійснюється розрахунок абсолютної величини витрат підприємства, пов'язаних із соціальною відповідальністю його бізнесу. На другому етапі формується система відносних коефіцієнтів, що дозволяють визначити ступінь соціальної відповідальності за окремими видами соціальних витрат (таблиця 2).

На основі формул у таблиці 2, здійснено відповідні розрахунки. Задані вище коефіцієнти за значенням варіюються в межах від 0 до 1.

Видається доцільним для комплексної оцінки соціальної відповідальності підприємства використовувати таку адаптивну модель [5, с. 303]:

$$K_{СВБ} = \varpi_1 k_{ОП} + \varpi_2 k_{СГ} + \varpi_3 k_{СВБ} + \varpi_4 k_{ПЗ} + \varpi_5 k_{ПСВ} \quad (1)$$

$$\text{при} \quad \sum_{i=1}^5 \varpi_i = 1, \quad \varpi_i > 0 \forall i \in [1;7], \quad i = N \quad (2)$$

Таким чином, коефіцієнт комплексної оцінки соціальної відповідальності підприємства у  $n_1$ - $n_n$  роках складає:

$$K_{СВБ\ N1} = 0,7093$$

$$K_{СВБ\ N2} = 0,7853$$

$$K_{СВБ\ N3} = 0,7456$$

Таблиця 2

**Система коефіцієнтів, що відображають рівень соціальної відповідальності щодо базових величин ( $K_{СВБ\ i}$ ) на підприємстві**

Коефіцієнт, що характеризує рівень соціальної відповідальності за окремим видом соціальних витрат ( $K_{СВБ\ i}$ )	Алгоритм розрахунку коефіцієнта, що характеризує рівень соціальної відповідальності за окремим видом соціальних витрат
Коефіцієнт рівня витрат на оплату праці ( $k_{оп}$ )	$k_{оп} = \frac{\text{Сума витрат на оплату праці}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$
Коефіцієнт рівня витрат на «соціальний» пакет і розвиток персоналу (соціальні гарантії) ( $k_{сг}$ )	$k_{сг} = \frac{\text{Сума витрат на соціальні гарантії}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$
Коефіцієнт рівня сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) до Пенсійного фонду ( $k_{сєв}$ )	$k_{сєв} = \frac{\text{Сума ЄСВ}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$
Коефіцієнт рівня сплати податків і зборів у бюджет ( $k_{пз}$ )	$k_{пз} = \frac{\text{Сума сплачених податків}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$
Коефіцієнт рівня поточних «соціальних» витрат ( $k_{псв}$ )	$k_{псв} = \frac{\text{Сума поточних соціальних витрат}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}$

Для визначення рівня соціальної відповідальності залежно від значень коефіцієнтів оцінки окремих напрямків соціальної відповідальності та коефіцієнта комплексної оцінки пропонується шкала оцінки рівня соціальної відповідальності промислового підприємства (таблиця 3).

Згідно з наведеною шкалою рівень соціальної відповідальності може бути визначений як «дуже високий», «високий», «середній», «низький», «дуже низький».

Таблиця 3

**Шкала комплексної оцінки рівня соціальної відповідальності підприємства та її окремих напрямків**

Значення коефіцієнтів оцінки окремих напрямків соціальної відповідальності ( $K_{СВБ\ i}$ )	Значення коефіцієнта комплексної оцінки соціальної відповідальності ( $K_{СВБ}$ )	Рівень соціальної відповідальності
$1,0 \geq K_{СВБ\ i} \geq 0,9$	$12,0 \geq K_{СВБ} \geq 10,8$	Дуже високий
$0,9 > K_{СВБ\ i} \geq 0,8$	$10,8 > K_{СВБ} \geq 9,6$	Високий
$0,8 > K_{СВБ\ i} \geq 0,6$	$9,6 > K_{СВБ} \geq 7,2$	Середній
$0,6 > K_{СВБ\ i} \geq 0,3$	$7,2 > K_{СВБ} \geq 3,6$	Низький
$0,3 > K_{СВБ\ i} > 0$	$3,6 > K_{СВБ} > 0$	Дуже низький

Запланована сума видатків підприємства, пов'язаних із соціальною відповідальністю бізнесу, може бути скорегована з урахуванням очікувань зацікавлених сторін, передусім Пенсійного фонду України.

Важливим напрямком соціальної відповідальності підприємства є забезпечення соціального розвитку трудових колективів, управління яким здійснюється через цільові соціальні корпоративні програми та планові заходи. Найбільш складним і відповідальним етапом програмування соціальних заходів є визначення пріоритетних напрямів соціального розвитку колективів. Для цього на передплановій стадії доцільно проводити моніторинг та аналіз соціальних проблем структурних підрозділів та запитів їх персоналу, а по їх результатах встановлювати рейтинг пріоритетності напрямів розвитку. Ті напрямки соціального розвитку, що мають порівняно більший реальний попит серед персоналу підприємства, одержують підвищену фінансову підтримку за рахунок зменшення фінансування тих напрямів, що користуються порівняно обмеженим попитом у персоналу.

В основі формування моделі соціального управління на будь-якому рівні організації суспільства та в кожній структурній ланці повинен бути покладений диференційований підхід, що базується на організаційній культурі соціальної системи. Тому модель соціального управління, прийнятна для одного підприємства може виявитися неспроможною та нецієвою для інших через

різницю у вияві особливостей організаційної культури. У зв'язку з цим виникає необхідність побудови прогностичної моделі для конкретного підприємства, яка відображає особливості розвитку соціальних процесів, що відбуваються на ньому [8, с. 137].

Розглянемо логістичну динамічну модель розвитку соціальних процесів [2, с. 105-111]:

$$\begin{aligned}\frac{dx}{dt} &= \alpha_1 - a_{11}x + a_{12}y \\ \frac{dy}{dt} &= \alpha_2 + a_{21}x - a_{22}y\end{aligned}\quad (3)$$

де  $x = x(t)$  – темп приросту продуктивності праці;

$y = y(t)$  – темп приросту капіталоозброєності;

$a_{11}, a_{12}, a_{21}, a_{22} > 0$  – структурні коефіцієнти, дійсні числа;

$\alpha_1, \alpha_2$  – додаткові капіталовкладення.

Однією із найважливіших властивостей, яка вимагається від моделі, є стабільність, тобто бажано, щоб система знаходилася в рівновазі.

$$\frac{dx}{dt} = \frac{dy}{dt} = 0 \quad (4)$$

Положення рівноваги системи (3.4) знаходяться із системи алгебраїчних рівнянь (5):

$$\begin{aligned}\alpha_1 - a_{11}x + a_{12}y &= 0 \\ \alpha_2 + a_{21}x - a_{22}y &= 0\end{aligned}\quad (5)$$

Система буде мати два положення рівноваги [27, с. 65]:

$$C\left(\frac{\Delta_1}{\Delta}; \frac{\Delta_2}{\Delta}\right)$$

$$O(0;0),$$

Характер положення рівноваги точки визначається знаками коренів характеристичного рівняння (6):

$$r^2 + (a_{11} + a_{22}) + \Delta = 0, \quad (6)$$

$$r_{1,2} = \frac{a_{11} + a_{22}}{2} \pm \frac{1}{2} \sqrt{(a_{11} + a_{22})^2 - 4\Delta}, \quad (7)$$

Отже, 1)  $O$  – нестійкий вузол, при  $\Delta > 0$ ;

2)  $O$  – сідло, при  $\Delta < 0$ .

$$C\left(\frac{\Delta_1}{\Delta}; \frac{\Delta_2}{\Delta}\right)$$

Характер положення рівноваги точки визначається знаками коефіцієнтів  $\alpha_1, \alpha_2$ . Отже,

$C$  – стійкий вузол, при  $\alpha_1, \alpha_2 > 0$ ;

$C$  – нестійкий вузол, при  $\alpha_1, \alpha_2 < 0$ ;

$C$  – сідло, при  $\alpha_1, \alpha_2 < 0$ .

Рекомендовано прогностичну модель соціальних процесів на підприємстві. На підприємстві були розраховані наступні структурні коефіцієнти (таблиця 4 та 5).

Таблиця 4

Розгалуження положень рівноваги на підприємстві			
Розгалуження положень рівноваги			
O		C	
$\Delta > 0$	нестійкий вузол	$\alpha_1, \alpha_2 > 0$	стійкий вузол
		$\alpha_1, \alpha_2 < 0$	нестійкий вузол
		$\alpha_1, \alpha_2 < 0$	сідло
$\Delta < 0$	сідло	$\alpha_1, \alpha_2 > 0$	стійкий вузол
		$\alpha_1, \alpha_2 < 0$	нестійкий вузол
		$\alpha_1, \alpha_2 < 0$	сідло

Для досліджуваного підприємства за  $N_1$  рік модель має наступний вигляд:

$\Delta = -0,37$ , O - сідло

$\Delta_1 = 0,852$ ,  $\Delta_2 = 0,651$ , C - стійкий вузол.

При початкових умовах  $x = 61,33$  і  $y = 0,284$  система - нестійка, тобто при  $t \rightarrow \infty$ , що є позитивним фактором для розвитку підприємства.

Таблиця 5

### Структурні коефіцієнти, які характеризують соціальні процеси на підприємстві

Коефіцієнти	$N_1$	$N_2$	$N_3$
Коефіцієнт соціально-професійної структури робітників ( $C_n$ )	0,268	0,467	0,625
Коефіцієнт умов праці ( $K_{yn}$ )	0,8	0,924	0,865
Коефіцієнт технічної озброєності праці ( $K_{mo}$ )	0,92	0,96	0,98
Коефіцієнт використання робочого часу ( $K_{pc}$ )	0,97	0,98	0,98

За показниками  $N_1$  року модель матиме вигляд:

$\Delta = 0,49$ , O - сідло

$\Delta_1 = 0,964$ ,  $\Delta_2 = 0,658$ , C - стійкий вузол.

При початкових умовах  $x = 75,45$  і  $y = 0,467$  система - нестійка, тобто при  $t \rightarrow \infty$ ,  $x \rightarrow \infty$ ,  $y \rightarrow \infty$ , тобто у  $N_2$  р. порівняно із  $N_1$ , темп приросту продуктивності праці  $x = x(t)$  та темп приросту капіталоозброєності  $y = y(t)$  зросли у 1,41 та у 1,09 рази відповідно, що свідчить про наявні можливості подальшого розвитку.

За показниками  $N_3$  році модель матиме вигляд:

$\Delta = 0,352$ , O - сідло

$\Delta_1 = 0,831$ ,  $\Delta_2 = 0,547$ , C - стійкий вузол.

При початкових умовах  $x = 107,22$  і  $y = 0,245$  система - нестійка, тобто при  $t \rightarrow \infty$ ,  $x \rightarrow \infty$ ,  $y \rightarrow \infty$ . У  $N_3$  році порівняно із  $N_1$ , темп приросту продуктивності праці зріс на 59 %, а темп приросту капіталоозброєності - на 12 %.

Отже, на підприємстві спостерігається позитивна тенденція щодо соціального розвитку у подальшому, оскільки точка рівноваги у всіх трьох випадках знаходиться у II квадранті, що свідчить про постійне і невпинне зростання показників діяльності. Значення моделювання соціальних процесів полягає в тому, що воно інтегрує в управлінському процесі найважливіші і найгрунтовні сучасні технології аналізу і керівництва, що створює можливості формалізації процедур, раціонального використання комп'ютерної техніки в соціальному управлінні. Метод моделювання широко використовується в дослідженні систем різної природи, однак особливого значення набуває в системі соціального управління підприємством як ефективний інструмент прогнозування розвитку соціальних процесів, які властиві конкретному підприємству.

### ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Обґрунтовано доцільність використання для якісно-кількісної оцінки соціального капіталу таких інструментів дослідження соціальних явищ, як інтерпретація, структурна та факторна операціоналізація. Вони дозволяють отримати кількісну оцінку елементів соціального капіталу, які не можна виміряти безпосередньо. Комплексне застосування обґрунтованих методик діагностики,

моніторингу, аналізу й оцінки соціального капіталу промислових підприємств дозволяє усунути недоліки та посилити переваги кожної з них.

Для перевірки справедливості сформульованої в роботі гіпотези щодо залежності оцінки стану соціального капіталу від якісного складу працівників аналогічні дослідження проведені за їх статусом. Подібні дослідження проведені і за іншими складовими соціального капіталу. Аналіз їх результатів показав відмінність оцінок фактичного та бажаного рівнів розвитку складових соціального капіталу. Проведені дослідження дозволили виявити «критичні точки», тобто резерви розвитку довіри, взаємодії, організаційної культури, ліквідації комунікативних бар'єрів, які заважають плідній співпраці. Порівняння переліку «критичних точок» соціального капіталу підприємств, де проводилися дослідження, підтвердили попередньо сформульовану гіпотезу про те, що кожне з них має власні особливі резерви розвитку соціального капіталу.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2013. – № 7. – С. 48–53.
2. Демків О. Соціальний капітал: теоретические основания исследования и операциональные параметры / О. Демків // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2014. – № 4. – С. 99–112.
3. Дороніна М. С. Соціальний капітал виробничої організації : сутність та зміст / М. С. Дороніна, А. І. Нечепуренко // Економіка розвитку. – 2015. – № 2 (34). – С. 16–20.
4. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / О.О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2016. – 222 с.
5. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.
6. M. Vedernikov, H. Koshonko, N. Bazaliyska. Monitoring Mechanism of Formation and Assessment of the Level of Social Policy of the Enterprise. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 2021, Volume 27, Issue 2, Pages 5151-5165. DOI: 10.47750/cibg.2021.27.02.527.
7. M. Vedernikov, L. Volianska-Savchuk, M. Zelena, N. Bazaliyska, V. Litinska, O. Baksalova. Infocommunication Paradigm of Corporate Culture Development in HR Management System. 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology (PIC S&T 2020): (October 6-9, 2020), Kharkiv, Ukraine 2020, pp. 197-201, <https://doi.org/10.1109/PICST51311.2020.9468007>
8. M. Vedernikov, N. Bazaliyska, L. Volianska-Savchuk. Innovative HR-Engineering Personnel Management to Ensure the Security of Economic Structures. 2021 IEEE 8th International Conference on Problems of Infocommunications, Science and Technology (PIC S&T), 2021, Kharkiv, pp. 135-140, <https://doi.org/10.1109/PICST54195.2021.9772125>.
9. Ostryanina Svitlana. Enterprise social development: concept elements, system of affecting factors and strategy designing. *Modern Science*. 2017, PP. 23–28.
10. UNDP (1997). Human Development Report 1997: Human Development to Eradicate Poverty. Oxford: Oxford University Press. 368 p.

## REFERENCES:

1. Borodina, O. (2013). Liudskiy kapital yak osnovne dzherelo ekonomichnoho zrostannia. *Ekonomika Ukrainy*. 7. 48–53 [in Ukrainian].
2. Demkyv, O. (2014). Sotsyalnyi kapital: teoreticheskiye osnovaniya ys sledovaniya y operatsyonalnyye parametry. *Sotsyolohiya: teoriya, metody, marketynh*. № 4. 99–112.
3. Doronina, M. S., & Nechepurenko, A. I. (2015). Sotsialnyi kapital vyrobnychoi orhanizatsii : sutnist ta zmist. *Ekonomika rozvytku*. № 2 (34). 16–20 [in Ukrainian].
4. Oliinyk, O. O. (2016). Sotsialna vidpovidalnist: navch. posib. Rivne : NUVHP. 222. [in Ukrainian].
5. Kolot, A. M., & Hrishnova, O. A., & Herasyenko, O. O. (2015). Sotsialna vidpovidalnist : navch. posib. K. : KNEU, 2015. 519 [in Ukrainian].
6. Vedernikov, M., Koshonko, H., Bazaliyska, N. (2021). Monitoring Mechanism of Formation and Assessment of the Level of Social Policy of the Enterprise. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. Volume 27, Issue 2, 5151-5165.
7. Vedernikov, M., Volianska-Savchuk, L., Zelena, M., Bazaliyska, N., Litinska, V., Baksalova, O. (2020). Infocommunication Paradigm of Corporate Culture Development in HR Management System. 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology (PIC S&T 2020). October 6-9, 2020. Kharkiv. Ukraine. 197-201.
8. Vedernikov, M., Bazaliyska, N., Volianska-Savchuk, L. (2021). Innovative HR-Engineering Personnel Management to Ensure the Security of Economic Structures. 2021 IEEE 8th International Conference on Problems of Infocommunications, Science and Technology (PIC S&T). Kharkiv, 135-140.
9. Ostryanina Svitlana (2017). Enterprise social development: concept elements, system of affecting factors and strategy designing. *Modern Science*. 23–28.
10. UNDP (1997). Human Development Report 1997: Human Development to Eradicate Poverty. Oxford: Oxford University Press. 368 p.



---

## MODELING OF ASSESSMENT OF SOCIAL CAPITAL AS MODERN HR-TECHNOLOGIES OF SOCIAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

Nataliya BAZALIYSKA  
Khmelnyskyi National University

*In the conditions of formation of socially-oriented economy of the country, its intensive intellectualization and informatization there is an urgent need of theoretical substantiation and further development of social capital of support, generalization of theoretical positions and formation of methodical approaches to its estimation taking into account components and differences from other types of capital.*

*Analysis of the structure of social capital shows that it has no material form of existence, so it is impossible to establish and evaluate it using the concept of value added. The level of social responsibility of the enterprise is calculated using an integrated indicator that reflects the degree of compliance of the actual level of socially responsible costs of the enterprise in comparison with the accepted base.*

*The article examines the use of modern HR-technologies in enterprise management. The essence of the concept of social capital of the enterprise is determined. The peculiarities of qualitative and quantitative assessment of the social capital of the enterprise are revealed, the formation of measures for its further management and development is substantiated. The components of social capital that ensure the reliability of the enterprise in the metabolic processes of the internal and external environment are given. The stages of assessing the feasibility of investing in social programs of the enterprise, which allow to control its social responsibility. Coefficients reflecting the level of social responsibility at the enterprise are substantiated. A process of comprehensive assessment of social responsibility of the enterprise as a component of social capital has been developed. The choice of measures of social programs in the management system of social capital development of the enterprise is carried out. The logistic dynamic model of development of social processes is constructed.*

*Thus, the importance of modeling social processes is that it integrates in the management process the most important and thorough modern technologies of analysis and management, which creates opportunities for formalization of procedures, rational use of computer technology in social management. The method of modeling is widely used in the study of systems of different nature, but is of particular importance in the system of social management of the enterprise as an effective tool for predicting the development of social processes that are specific to a particular enterprise.*

*Key words: social capital, social development of the enterprise, hr-technology, personnel management, evaluation of social capital, modeling, enterprise.*