

*Д.П. КЛЯУС*, аспірант ДонНТУ, Донецьк

## **СЦЕНАРНИЙ ПРОГНОЗ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Виявлено стан зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на рівень професійно-кваліфікаційної відповідності. Обґрунтовано оптимальні стани факторів для кожної ситуації відповідності професії та кваліфікації працівника вимогам роботодавця. Визначено вектор формування соціальної відповідальності персоналу машинобудівного підприємства.

**Ключові слова.** соціальна відповідальність, професійно-кваліфікаційна відповідність, персонал, машинобудування, сценарний прогноз

**Вступ.** Очевидно, що від професіоналізму працівників залежать результати господарської діяльності. Найбільш виражено це у машинобудуванні, яке є одним з трудомістких і наукоємних видів діяльності. Це обумовлює необхідність дотримання відповідності професії і кваліфікації персоналу вимогам посадових інструкцій. Тому особливе значення мають питання оновлення, формування персоналу і збереження кадрового потенціалу з урахуванням цих умов. Оскільки процес формування персоналу залежить від рішень що приймаються сторонами трудових відносин, це означає наявність певної відповідальності, яка лежить поза рамками формальних угод, домовленостей, законодавчо-правової сфери і походить із морально-етичних і трудових норм поведінки. Такою є соціальна відповідальність персоналу, який представлено керівною структурою підприємства та найнятими або найманими працівниками. У той самий час, на дії сторін трудових відносин впливає стан соціально-економічного середовища. Динаміка і характер зміни його мають частково прогнозований характер, оскільки неможливо повною мірою врахувати зміни і міру впливу всієї сукупності явищ. За подібних умов визначення моделі соціально відповідальної поведінки підприємства слід розглядати з позицій можливих напрямів розвитку зовнішніх умов і наявних у них тенденцій. Тому необхідно визначити стан зовнішніх та внутрішніх чинників, що дозволить здійснити прогноз формування соціальної відповідальності персоналу машинобудівного підприємства й обґрунтувати напрямки щодо її регулювання.

**Аналіз основних досягнень і літератури.** У роботах із питань формування соціальної відповідальності персоналу є два підходи до їх вивчення. У рамках першого Ф. Хо, Х.-М. Венг, С. Вителл, М. Андерсен, Ш. Валентайн, Г. Флейшмен, Т. Шевченко [1; 2; 3] надають методiku оцінки рівня соціальної

відповідальності бізнесу. Шляхом другого підходу йдуть М. Щепански, Р. Гейслер, А. Шлиц, М. Рейнольдс, К. Ютес, М. Матила [4; 5; 6], вони пропонують загальні рекомендації з формування соціальної відповідальності підприємств та персоналу.

Аналіз публікацій дозволяє констатувати, що авторами не розглядається проблема професійно-кваліфікаційної відповідності у контексті соціальної відповідальності персоналу. Водночас, не вивчено питання прогнозування формування соціальної відповідальності персоналу.

**Мета дослідження.** Визначити прогнозний рівень соціальної відповідальності персоналу машинобудівних підприємств за допомогою методу сценаріїв і виділення зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на рівень професійно-кваліфікаційної відповідності якостей працівника вимогам роботодавця.

**Матеріали досліджень.** Для приведення трудових відносин працівника і роботодавця до повного соціального партнерства необхідно брати до уваги як внутрішні умови реалізації принципів соціальної відповідальності, так і зовнішні чинники, що впливають на професійно-кваліфікаційну відповідність (далі – ПКВ) ринку праці підприємства. Методикою, що дозволяє врахувати вплив зовнішніх чинників, обрано метод сценаріїв. У ньому передбачається три стани розвитку подій: оптимістичний, песимістичний і сценарій із найбільшою вірогідністю.

Базисом для сценарного прогнозу вибрано проблему відповідності якостей працівника вимогам посади і створення моделі поведінки роботодавця. Тому основні зовнішні чинники відповідності, що впливають на рівень, обрано з урахуванням їх прямого або опосередкованого взаємозв'язку з діяльністю підприємств у галузі. До таких віднесена наповненість ринку праці фахівцями і популярність виду економічної діяльності. Вони визначаються результатами господарської діяльності галузі, умовами та рівнем оплати праці і структурою відтворення фахівців в системі вищої освіти. Внутрішніми чинниками є відношення бізнесу до довкілля, суспільства, акціонерів [1; 4, с. 63-64; 5; 6] та кадрова політика підприємства, але лише остання значно впливає на ПКВ.

Для промисловості і машинобудування зокрема характерне щорічне збільшення обсягів промислової продукції. За показниками «валовий випуск продукції» і «валова додана вартість» частка промисловості в національній економіці складала в середньому понад 45% і 29% відповідно із середніми темпами приросту більше 18%. Обсяги реалізованої продукції у промисловості збільшилися з 306,27 до 881,15 млн. грн., у машинобудуванні – з 53,57 до 154,19 млн. грн., середній темп приросту сягнув 16,3%. Проте, усупереч розвитку галузі скорочення найнятих робітників в промисловості склало 616 тис. осіб за період із 2005 по 2011 рр. У машинобудуванні чисельність знизилася з 773 до 588 тис. осіб. Попит на робочу силу в промисловості на відрізках з 2005 по 2012 рр.

скоротився з 65,8 до 13,8 тис. осіб. [7, с. 362, 369; 8]. Таким чином, з позиції об'ємів реалізованої продукції і продуктивності праці, розвиток галузі відповідає оптимістичному сценарію.

За характером умов праці у промисловості 36% працівників у 2011 р. працювало в умовах що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, найбільша частка припадала на видобувну галузь (69,5%). У машинобудуванні цей показник склав 24,8% [9, с. 381]. Відповідно, кожен четвертий працівник у машинобудуванні і кожен третій у промисловості потенційно не задоволений своєю посадою, що формує негативний імідж усього виду економічної діяльності. Отже, стан цього чинника відповідає умові песимістичного прогнозу.

Для оцінки рівня оплати праці у табл. 1 надано динаміку значень середньомісячного рівня заробітної плати у восьми найбільш оплачуваних видах економічної діяльності із вказуванням рангу один відносно одного [10; 11]. Для простоти надання й опису даних значення середньомісячного рівня заробітної плати на відрізьку і позначено символом  $z_i$  (грн.), ранг –  $r_i$ . У структурі промислового виду діяльності відокремлено машинобудування.

Таблиця 1 – Динаміка середньомісячного рівня заробітної плати за видами економічної діяльності

Вид діяльності	Відрізок періоду															
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$	$z_i$	$r_i$
Промисловість	967	4	1212	4	1554	5	2017	5	2117	5	2580	4	3120	3	3500	2
– машинобудування	811	7	1049	7	1378	7	1775	7	1702	7	2254	6	2745	6	3061	6
Будівництво	894	6	1140	6	1486	6	1832	6	1511	9	1754	9	2251	9	2491	9
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	713	8	898	8	1145	8	1514	8	1565	8	1874	8	2339	8	2696	8
Діяльність транспорту та зв'язку	1057	3	1328	3	1670	3	2207	3	2409	3	2726	3	3138	2	3474	3
Фінансова діяльність	1553	1	2050	1	2770	1	3747	1	4038	1	4601	1	5340	1	5954	1
Державне управління	1087	2	1578	2	1852	2	2581	2	2513	2	2747	2	3053	4	3442	4
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	900	5	1193	5	1595	4	2085	4	2231	4	2436	5	2935	5	3436	5
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	620	9	828	9	1090	9	1511	9	1783	6	2065	7	2380	7	2964	7

Згідно з даними таблиці, на відрізках із 2005 по 2010 рр. промисловість

посіла четверту позицію; з 2011 р. для галузі був характерний більш високий приріст заробітної плати; у 2012 р. галузь представляла другу позицію відносно інших видів детальності. Проте, середній рівень оплати праці у фінансовій діяльності більше ніж на 2000 грн. перевищує рівень у промисловості з 2007 р., вона представляє найпривабливішу сферу діяльності для працевлаштування. Варто відмітити, що значення  $z_i$  машинобудування нижче величин  $z_i$  промисловості, де найбільший рівень оплати характерний для металургійної, хімічної, гірничодобувної і деяких інших видів діяльності. Збільшення заробітної плати відповідає оптимістичному сценарію розвитку. Разом з тим, варто відмітити, що рівень оплати праці, як у промисловості, так і в машинобудуванні впродовж періоду був нижчий в інших видах діяльності, що вплинуло на популярність професій у цих галузях.

Диференціація в рівні оплати праці, її умовах і зміна іміджу видів економічної діяльності вплинула на формування попиту за напрямками підготовки. У табл. 2 надано порівняльну характеристика динаміки підготовки фахівців [12, с. 14-16; 13, с. 14-16; 14, с. 14-16].

Таблиця 2 – Підготовка фахівців у ВНЗ на початок року за галузями знань.

Рівень акредитації	Рух студентів	Рік прийому	Галузь знань			
			усього, осіб	соціальні науки, бізнес і право, осіб	інженерія і математика та інформатика	
					кількість осіб	порівняно із соціальними науками, бізнесом і правом, %
I - II	Прийнято	2010	129102	28467	27666	97
		2011	105086	19590	22759	116
		2012	99807	17354	20898	120
	Загальна чисельність	2010	361453	72228	85657	119
		2011	356768	65232	78450	120
		2012	345235	61086	75094	123
	Випущено	2010	110927	29231	34612	118
		2011	96715	25216	24577	97
		2012	92205	18973	18734	99
III - IV	Прийнято	2010	392012	144119	76225	53
		2011	314530	113577	60495	53
		2012	341290	113684	67900	60
	Загальна чисельність	2010	2129835	878848	420129	48
		2011	1954789	778988	359008	46
		2012	1824906	691855	335865	49
	Випущено	2010	543743	243909	130018	53
		2011	529834	235105	115837	49
		2012	520062	227983	89116	39

Відповідно до даних таблиці, «популярність» ВНЗ I і II рівнів акредитації

знизилися. Так, прийняті у 2010 р. склали 32,9% чисельності прийнятих у ВНЗ III і IV рівнів. У 2012 р. величина знизилася до 29,2%. Якщо для технікумів і коледжів спостерігалось постійне скорочення абсолютних величин за період, то для інститутів, академій та університетів характерний приріст у 2012 р. Ця динаміка обумовлена потенційно більш високим рівнем заробітної плати випускників із вищою освітою [15, с. 2626-2627] і зростанням її престижності.

У розрізі структури напрямів підготовки домінують соціальні науки, бізнес і право, удвічі перевищуючи чисельність студентів, що здобувають освіту за напрямом «інженерія». При цьому спостерігається більш швидке скорочення чисельності останніх. Протилежна ситуація у ВНЗ I і II рівнів акредитації, в яких чисельність студентів за напрямом «інженерія» перевищувала гуманітарну спрямованість на 16-20% протягом періоду із поступовим зростанням розриву. Стало бути, має місце розвиток чинника за песимістичним сценарієм.

Зовнішні чинники характеризують соціально-економічне середовище, у якому господарюють підприємства машинобудування, і впливають на усю галузь, але визначити стан кадрової політики можливо лише на прикладі конкретного суб'єкта господарювання. Предметом дослідження обрано ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод». Аналіз у динаміці характеру професійно-кваліфікаційної відповідності якостей працівникам вимогам посадових інструкцій виявив, що за період дослідження із 2005 по 2012 рр. має місце тенденція зниження рівня відповідності. Водночас встановлено, що кадрова політика підприємства не відповідає вимогам соціально-відповідальної поведінки. Отже, внутрішній чинник відповідає песимістичному сценарію.

Поточному стану чинників, що впливають на структуру ПКВ, не властивий однозначний сценарій розвитку, оскільки наявні риси оптимістичного і песимістичного сценаріїв. Ця неоднозначність призводить до необхідності уточнення типу впливу кожного чинника на окремі ситуації, представлені у рамках концепції ПКВ, з метою встановлення найбільш вірогідного стану відповідностей на ринку праці підприємств у довгостроковому періоді.

Професійно-кваліфікаційна відповідність працівника вимогам штатного розпису описується трьома станами:  $P_n = \Pi_n$  – повна відповідність;  $P_n \approx \Pi_n$  – часткова відповідність;  $P_n \neq \Pi_n$  – повна невідповідність. Відповідність кваліфікації працівника вимогам штатного розпису має наступні стани:  $P_k = \Pi_k$  – повна відповідність;  $P_k > \Pi_k$  – кваліфікація працівника нижча за вимог штатного розпису;  $P_k < \Pi_k$  – кваліфікація працівника вища за вимоги штатного розпису. Пари відповідностей професії та кваліфікації утворюють дев'ять ситуацій, яким присвоєні символи «А» ( $P_n = \Pi_n$  і  $P_k = \Pi_k$ ), «В» ( $P_n = \Pi_n$  і  $P_k > \Pi_k$ ), «С» ( $P_n = \Pi_n$  і  $P_k < \Pi_k$ ), «D» ( $P_n \approx \Pi_n$  і  $P_k = \Pi_k$ ),

«Е» ( $P_n \approx \Pi_n$  і  $P_k > \Pi_k$ ), «F» ( $P_n \approx \Pi_n$  і  $P_k < \Pi_k$ ), «G» ( $P_n \neq \Pi_n$  і  $P_k = \Pi_k$ ), «H» ( $P_n \neq \Pi_n$  і  $P_k > \Pi_k$ ) та «I» ( $P_n \neq \Pi_n$  і  $P_k < \Pi_k$ ).

Для зручності опису чинники, що впливають на ПКВ, позначено символом  $F_t$ , де  $t$  – індекс фактору,  $F_1$  – результати господарської діяльності,  $F_2$  – умови праці,  $F_3$  – оплата праці,  $F_4$  – система відтворення кадрів,  $F_5$  – кадрова політика. Оскільки розвиток кожної ситуації ПКВ здійснюється за умов як зростання одного з чинників, так і його падіння або стабільного стану, то буде представлено види впливу, що обумовлюють найбільший результат.

Найбільший приріст ситуації повної відповідності («А») забезпечуватиметься зростанням усіх  $F_t$ , а, отже, досягається при тісній взаємодії підприємств, систем відтворення кадрів і соціально орієнтованої кадрової політики.

Збільшення частки ситуації «В» більшою мірою обумовлене високим збільшенням  $F_1$  по відношенню до інших чинників, коли швидко зростаюча потреба у висококваліфікованій робочій силі не адекватна підйому рівня оплати та покращенню умов праці при прагненні кадрової служби забезпечити робочі місця фахівцями відповідного профілю підготовки ( $P_n = \Pi_n$ ). У даному

випадку робочі місця привабливі для працівників із малим або відсутнім досвідом роботи як початкова база для професійно зростання з високими або зростаючими показниками  $F_2$  і  $F_3$ . Відповідно, більше виражене зростання «В» спостерігатиметься при зниженні або стабільності значень  $F_4$  у розрізі випуску професійно-технічних училищ і ВНЗ I і II рівнів акредитації.

Причини зростання «С» подібні «В», проте ситуація більшою мірою властива працівникам із вищим рівнем кваліфікаційної підготовки. Отже, збільшення частки «С» буде обумовлене скороченням випуску фахівців у ВНЗ III і IV рівнів акредитації і низькими, але зростаючими значеннями показників  $F_2$  і  $F_3$  машинобудування по відношенню до інших видів діяльності. У цьому випадку галузь менш приваблива для фахівців, що відповідають вимогам посади, і потреба в персоналі задовольнятиметься працівниками із кваліфікацією нижче за потрібну.

Збільшення частки групи ситуацій часткової відповідності професії працівника вимогам посади («D», «E», «F») детермінується низькими або такими, що зменшуються, значеннями більшого числа чинників та істотно залежить від спрямованості кадрової політики. Часткова відповідність професії при  $P_k = \Pi_k$  для ситуації «D» визначається зниженою привабливістю галузі і відсутністю фахівців відповідного профілю підготовки. Найбільший приріст «D» буде характерний як галузі, що активно розвивається, так і такої з умовно стабільними результатами діяльності. Проте значення  $F_2$  і  $F_3$  будуть нижчі за інші види діяльності і можуть мати тенденцію до зниження. Відповідно,

величини  $F_4$  зростають при значеннях, що падають,  $F_2$  та  $F_3$ , або схильні до зниження при умовно-стабільних низьких  $F_2$  і  $F_3$ . Кадрова політика в першу чергу орієнтована на задоволення виникаючої потреби в робочій силі, що відповідає вимогам роботодавця максимально можливою мірою.

Тенденції для «Е» і «Ф» подібні «В» та «С», багато в чому залежать від системи відтворення кадрів для кваліфікацій відповідних категорій. Для ситуації буде характерне зниження  $F_4$ , що обумовлене падінням популярності виду діяльності через невисокі, або такі, що знижуються, величин  $F_1$ ,  $F_2$  і  $F_3$ . Найбільший приплив працівників буде із суміжних галузей, в яких нижче заробітна плата й гірше умови праці, і за рахунок працівників, змінюють професію у рамках одного виду діяльності.

Група ситуацій «Г», «Н» та «І» найбільш виражено буде зростати при зниженні значень чинників і відсутності в кадрової політиці орієнтації на досягненні принципів соціального партнерства. Так, при скороченні результатів господарської діяльності знижуватиметься рівень оплати праці, а з причини виробництва, що скорочується, і нестачу коштів на оновлення основних засобів спостерігатиметься погіршення умов праці. Відповідно, привабливість виду діяльності для працівника знижується, і спостерігатиметься відтік робочої сили на інші підприємства. При зростаючих або стабільних значеннях  $F_1$  зростання частки ситуації буде обумовлено значним зниженням  $F_4$  і, у тому числі, відсутністю напрямів підготовки в системі відтворення кадрів, які відповідають вимогам роботодавця. Ситуація «Г» відбиває повну зміну виду професійної орієнтації працівника за наявності достатнього рівня кваліфікації ( $P_K = P_K$ ), що

може здійснюватися у рамках діючої кадрової політики (горизонтальна ротація). Ситуації «Г», «Н» та «І» характеризують явища, за яких підприємства беруть на себе зобов'язання із підготовки або перепідготовки кадрів, відповідаючих вимогам посади. При низьких значеннях чинників  $F_1$ ,  $F_2$  і  $F_3$  із властивою тенденцією до їх падіння  $F_4$  перестає помітно впливати, оскільки популярність галузі украй мала, і пропозиція робочої сили в ній із низькими показниками буде невеликою.

**Результати досліджень.** Для оцінки зв'язку між ознаками, якими виступають чинники  $F_i$  і ситуації ПКВ, доцільно використати таблиці спряженості, де зв'язки між ознаками мають чисельну оцінку [16, с. 167-168]. Водночас, використання цих таблиць допустиме для ознак, зв'язок яких складно оцінити кількісно [17, с. 38]. Оскільки визначити впливи чинників у чисельному вираженні не уявляється можливим, у табл. 3 використано вектори їх впливу на розвиток ситуацій ПКВ. Вектори мають п'ять станів: «↑» – збільшення значень або посилення впливу чинника, що полягає в прямій залежності з розвитком ПКВ; «↓» – зменшення значень, послаблення впливу; «↔» – збільшення значень або посилення чинника ознаки, що побічно впливає на зміну; «←» – скорочення

значень, послаблення впливу; «←» – умовно-стабільний стан чинника. У таблиці зіставлено реальний стан чинників з оптимістичним і песимістичним сценаріями розвитку ситуацій ПКВ. Реальний стан чинників такий: F<sub>1</sub> (→), F<sub>2</sub> (←), F<sub>3</sub> (→), F<sub>4</sub> (←), F<sub>5</sub> (↓). При збігу станів з сценарним значенням вага чинника множиться на коефіцієнт сценарію (наведено у дужках). Вагу чинника обрано з урахуванням міри впливу на ПКВ і пріоритетами щодо їх регулювання. Ситуації в таблиці розбито на три групи: найкращі, умовно-допустимі і неприпустимі. Коефіцієнт групи розраховується за допомогою множення частки ситуації в групі на 1/9 (частка в загальній кількості ситуацій). Підсумкову оцінку отримано множенням загального балу на коефіцієнт групи. Оцінка ситуацій, в яких мають місце альтернативні варіанти розвитку сценарію («В», «С», «D», «E», «F», «G»), розраховується усередненням балів.

Таблиця 3 – Вектори впливу чинників на ситуації ПКВ

Ситуація	Сценарій										Загальний бал	Коефіцієнт групи	Підсумкова оцінка	
	оптимістичний (1)					песимістичний (-1)								
	чинник													
F <sub>1</sub> (1)	F <sub>2</sub> (2)	F <sub>3</sub> (3)	F <sub>4</sub> (3)	F <sub>5</sub> (4)	F <sub>1</sub> (1)	F <sub>2</sub> (2)	F <sub>3</sub> (3)	F <sub>4</sub> (3)	F <sub>5</sub> (4)					
Найкраща ситуація														
«А»	→	→	→	→	↑	←	←	←	←	↓	-5	0,1111	-0,56	
Умовно-допустимі ситуації														
«В»	→	→	→	-	↑	←	←	←	←	↓	-2	0,0556	-0,19	
			-	←							-5			
«С»	→	→	→	-	↑	←	←	←	←	↓	-2	0,0556	-0,19	
			-	←							-5			
Неприйнятні ситуації														
«D»	→	→	→	→	↑	→	←	←	→	-	1	0,0185	0,028	
						-	-	-	←	↑	2			
«E»	→	→	→	→	↑	→	←	←	-	-	1	0,0185	0,028	
						-	-	-	←	↑	2			
«F»	→	→	→	→	↑	→	←	←	-	-	1	0,0185	0,028	
						-	-	-	←	↑	2			
«G»	→	→	→	→	↑	←	←	←	←	-	-5	0,0185	-0,093	
						-	-	-	←	↓	-1			
«H»	→	→	→	→	↑	←	←	←	←	↓	-5	0,0185	-0,093	
«I»	→	→	→	→	↑	←	←	←	←	↓	-5	0,0185	-0,093	
Загальна оцінка														-1,10

Згідно з даними таблиці, розвиток професійно-кваліфікаційної відповідності має негативну оцінку (-1,10). Ця обставина свідчить про переважання песимістичного сценарію, оскільки зміни оцінки лежать у межах від -3,89 до 4,00, де мінімальний результат відбиває розвиток галузі відповідно



до песимістичного сценарію, найбільший результат - оптимістичний варіант розвитку. У розрізі ситуацій найменшу оцінку має ситуація «А», що більшою мірою обумовлено відсутністю соціальної відповідальності в кадровій політиці підприємства і скороченням системи відтворення кадрів.

Для умовно-допустимих ситуацій у рамках оптимістичного сценарію збільшення їх частки можливе при двох варіантах розвитку чинників. Так, приріст «В» і «С» може бути обумовлений як незмінним станом  $F_4$  і зростанням  $F_3$ , так і незмінним  $F_3$  і збільшенням  $F_4$ . На даний момент однозначно встановити домінуючий варіант не уявляється можливим. Підсумкова оцінка ситуацій, отримана усередненням величин, дещо більше, ніж в «А». У той самий час, негативні значення «В» та «С» мають на увазі негативний прогноз розвитку, а, отже, скорочення в довгостроковій перспективі.

Ситуації «D», «E», «F», «G», «H» та «I» відносяться до неприйнятних. Оптимістичний сценарій має на увазі їх скорочення, що повною мірою забезпечується зростанням усіх чинників. З одного боку, для «D», «E» і «F» має місце позитивне значення оцінки (0,028), тобто їх скорочення в подальшому періоді. З іншого, реальний стан чинників зумовив негативне значення для «G», «H» та «I», а, отже, слід очікувати зростання.

Оскільки ситуації «G», «H» та «I» означають повну невідповідність професійно-кваліфікаційних якостей працівника посадовим інструкціям, то їх очікуваний приріст у сукупності з очікуваним скороченням «А», «В» та «С» відбиває песимістичний варіант розвитку ПКВ підприємства.

**Висновки.** Таким чином, розв'язання завдання прогнозу формування соціальної відповідальності персоналу підприємства дозволило досягти таких результатів. По-перше, обрано сценарний прогноз, як найбільш дієвого методу оцінки розвитку професійно-кваліфікаційної відповідності ринку праці підприємства за умов часткової невизначеності зовнішнього соціально-економічного середовища. Він передбачає оптимістичний або песимістичний розвиток ПКВ на підприємстві. По-друге, вибрано зовнішні чинники, що більшою мірою впливають на структуру відповідності якостей працівника інтересам роботодавця, які є базисом для проведення сценарного прогнозу. По-третє, встановлено реальний стан чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, яким властивий неоднозначний варіант розвитку з рисами обох сценаріїв. По-четверте, на підставі зв'язку чинників і ситуацій, наданих у таблиці спряженості, зроблено оцінку стану ПКВ підприємства. Вона показала, що процес формування соціальної відповідальності персоналу більшою мірою відповідає песимістичному прогнозу, а, отже, потрібен комплекс методів формування соціально відповідальної кадрової політики.

**Список літератури:** 1. Ho F. N. A Global Analysis of Corporate Social Performance: The Effects of Cultural and Geographic Environments / *Foo Nin Ho, Hui-Ming Deanna Wang, Scott J. Vitell* // Journal of Business Ethics. – 2012. – Vol. 107. – P.423-433. 2. *Valentine S.* Ethics Programs, Perceived Corporate Social

Responsibility and Job Satisfaction / S. Valentine, G. Fleischman // Journal of Business Ethics. – 2008. – № 77. – P. 159-172. 3. Шевченко Т. П. Использование индексов и рейтингов для оценки корпоративной социальной ответственности: опыт зарубежных стран и Украины / Шевченко Татьяна Петровна // Альманах современной науки и образования. – 2013. – № 4. – С. 209-212. 4. Szczepanski M. S. Building a model of corporate social responsibility in the old industrial region (in the case of Upper Silesia): A sociological perspective. / Marek S. Szczepan'ski, Robert Geisler, Anna S'liz // Social Responsibility Journal. – 2009. – Vol. 5. – P. 62-69. 5. Reynolds M. A. Moral Discourse and Corporate Social Responsibility Reporting / Mary Ann Reynolds, Kristi Yuthas // Journal of Business Ethics. – 2008. – № 78. – P. 47-64. 6. Mattila M. Corporate social responsibility and image in organizations: for the insiders or the outsiders? / Merita Mattila // Social Responsibility Journal. – 2009. – Vol. 5. – № 4. – P. 540-549. 7. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за редакцією О. Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 560 с. 8. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2012 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/pp\\_g\\_u2012.htm](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/sz_br/sz_br_u/pp_g_u2012.htm). 9. Статистичний щорічник України за 2011 рік / за редакцією О. Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 559 с. 10. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2012 роках [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc\\_rik/prc\\_rik\\_u/dszp\\_u2005.html](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszp_u2005.html). 11. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 1995-2012 роках [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc\\_rik/prc\\_rik\\_u/dszpPD\\_u2005.html](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszpPD_u2005.html). 12. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2010/11 навчального року. Статистичний бюлетень / Відповідальний за випуск І. В. Калачова. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – с. 207. 13. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень / Відповідальний за випуск І. В. Калачова. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – с. 219. 14. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року. Статистичний бюлетень / Відповідальний за випуск І. В. Калачова. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – с. 188. 15. Biagetti M. Education and wage inequality in Europe / Marco Biagetti, Sergio Scicchitano // Economics Bulletin. – 2011. – Vol. 31. – № 3. – P. 2620-2628. 16. Толстова Ю. Н. Анализ социологических данных. Методология, дескриптивная статистика, изучение связей между номинальными признаками / Ю. Н. Толстова. – М.: Научный мир, 2000. – 352 с. 17. Крамм О. А. Причинно-наслідкові зв'язки в економіці: інструментарій наукового пізнання / О. А. Крамм // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2009. – № 36-1. – С. 35-39.

Надійшла до редакції 29.10.2013

УДК 331:005.35/521

**Сценарний прогноз рівня соціальної відповідальності персоналу підприємства / Д. П. Кляус** // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 66 (1039) – С. 180-189. Бібліогр.: 17 назв.

Виявлено состояние внешних и внутренних факторов, влияющих на уровень профессионально-квалификационного соответствия. Обоснованы оптимальные состояния факторов для каждой ситуации соответствия профессии и квалификации работника требованиям работодателя. Определён вектор формирования социальной ответственности персонала машиностроительного предприятия.

**Ключевые слова:** социальная ответственность, профессионально-квалификационное соответствие, персонал, машиностроение, сценарный прогноз.

The state of internal and external factors affecting the level of professional qualification competence is revealed. Optimal conditions of factors for each situation of competence of a profession and qualification of the worker to requirements of the employer are proved. The vector of formation of social responsibility of the personnel of machine-building enterprise is defined.

**Keywords:** social responsibility, professional qualification competence, personnel, engineering, scenario forecast