

**Довгалюк Мар'яна**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Дяків О.П.)

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ**

Європейський вибір України передбачає необхідність створення умов для набуття членства в Європейському Союзі шляхом масштабного впровадження загальноєвропейських норм і стандартів до законодавства та системи державного управління. Наріжним каменем функціонування сучасної держави, де реалізація соціальних пріоритетів стоїть на першому місці, є соціальний захист населення, а зокрема – соціальні програми.

Найважливішим інструментом управління соціальними програмами організації є внутрішня і зовнішня оцінка ефективності соціальних програм, на основі якої керівництвом організації приймається рішення або про підготовку нових соціальних програм за реалізованими напрямками в разі успішної їх реалізації, або про визначення нових пріоритетів соціальних програм в разі їх неефективної реалізації.

Ефективність соціальних програм організації ми пропонуємо оцінювати в трьох аспектах:

- 1) за сукупністю кількісних і якісних показників;
- 2) за співвідношенням витрат, результатів і довгострокового впливу результатів соціальних програм;
- 3) за можливістю застосування способів досягнення ефективності діяльності організації в результаті реалізації корпоративних соціальних програм [1].

При цьому потрібно зазначити, що послідовність названих показників відображає їх значущість з точки зору надання інформації про соціальні програми.

Можна виділити загальноєкономічні тенденції розвитку вищевказаних показників в Україні, які суттєво відрізняються від зарубіжних тенденцій в силу специфіки розвитку ринкової економіки та менталітету. Організації повинні враховувати перелічені нижче тенденції не тільки при оцінці, а й при формуванні своїх соціальних програм, оскільки навіть найбільш великомасштабні витрати на внутрішні і зовнішні соціальні програми можуть виявитися неефективними в силу їх нераціонального розподілу в межах кожного напрямку чи неправильного уявлення при оцінці їх економічної і соціальної ефективності.

В цілому, проводячи оцінку ефективності соціальної програми по сукупності кількісних і якісних показників з урахуванням зазначених тенденцій, можна відзначити наступне.

Чим більше кількісне значення мають найбільш значущі показники кожного напрямку, тим ефективнішою є дана соціальна програма з точки зору зацікавлених в ній сторони існуючих особливостей економічного розвитку суспільства на сучасному етапі.

Українська корпоративна соціальна практика також свідчить, що ефективні соціальні програми впливають на підвищення капіталізації організації, зростання прибутку, зниження витрат при розширенні бізнесу, в тому числі географічному.

#### **Використані джерела**

1. Данилевич Н.С., Шевчук О.В., Биковець А.Р. Служба управління персоналом – запорука розвитку соціально-відповідальної організації // Науковий вісник Ужгородського Університету. 2019. URL: <https://doi.org/10.24144/2409-6857.2019>
2. Дяків О.П. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності / О.П. Дяків// Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р./М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; редкол.: А.М. Колот (голова)[та ін.]. Київ: КНЕУ, 2017. С. 346–349.
3. Мальований М.І. Фінансові аспекти функціонування системи соціального захисту населення в Україні: монографія. Умань: СПД Сочінський, 2016. 496 с.

**Дубова Діана**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

## **ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА АДАПТАЦІЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Професійну мобільність можна розглядати як одну із форм адаптації персоналу чи окремого працівника до нових умов або “як інтегровану якість особистості, що виявляється у здатності успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати види діяльності.

Адаптаційна політика підприємства передбачає ідеологічні засади та комплекс певних дій, приписів, норм, правил і процедур, які сприятимуть адаптаційній здатності персоналу і одночасно забезпечуватимуть її високий рівень, мобільність в умовах стрімких змін і непередбачуваності. З огляду на це, дослідження проблематики професійної мобільності як складової адаптаційної політики підприємства безпосередньо пов'язане із сучасними