

## ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ТА ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

### INTERRELATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION AND ITS ECONOMIC SAFETY

Відсутність досліджень взаємозв'язку соціальної відповідальності вищого навчального закладу та його економічної безпеки зумовило актуальність роботи. У статті розкрито наукові погляди щодо трактування поняття економічної безпеки як держави, так і вищого навчального закладу. Наведено проблеми та завдання, з якими стикається вищий навчальний заклад щодо забезпечення своєї економічної безпеки. Охарактеризовано та розкрито напрями впливу кадрового потенціалу на економічну безпеку вищого навчального закладу. Доведено, що кадровий потенціал є ключовим фактором взаємозв'язку соціальної відповідальності та економічної безпеки. Розглянуто чинники, які мають вплив на соціальну відповідальність бізнесу. Визначено особливості соціальної відповідальності вищого навчального закладу. Практична цінність статті полягає у пропозиції запровадження соціальних інвестицій у персонал вищого навчального закладу як найбільш важливого елементу соціальної відповідальності з метою зміцнення економічної безпеки вищого навчального закладу.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, соціальна відповідальність, економічна безпека, вищий навчальний заклад, навчання, соціальні інвестиції.

*Отсутствие исследований взаимосвязи социальной ответственности высшего*

*учебного заведения и экономической безопасности обусловило актуальность работы. В статье раскрыты научные взгляды относительно трактовки понятия экономической безопасности как государства, так и высшего учебного заведения. Приведены проблемы и задачи, с которыми сталкивается высшее учебное заведение для обеспечения своей экономической безопасности. Охарактеризованы и раскрыты направления влияния кадрового потенциала на экономическую безопасность высшего учебного заведения. Доказано, что кадровый потенциал является ключевым фактором взаимосвязи социальной ответственности и экономической безопасности. Рассмотрены факторы, которые влияют на социальную ответственность бизнеса. Определены особенности социальной ответственности высшего учебного заведения. Практическая ценность статьи заключается в предложении введения социальных инвестиций в персонал высшего учебного заведения как наиболее важный элемент социальной ответственности с целью укрепления экономической безопасности вуза.*

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, социальная ответственность, экономическая безопасность, высшее учебное заведение, обучение, социальные инвестиции.

УДК 338:330.87:378

**Зіброва О.В.**

старший викладач кафедри економічної теорії  
Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

*Current business conditions, increased competition for students, and the need to modernize the learning process require higher education institutions to take effective management decisions that ensure the fulfillment of current and strategic goals, have levers of adaptation to changes in management. An important factor in these processes is the organization of an economic safety management system, which requires in-depth research and taking into account all factors of the internal and external environment, the peculiarities of a structural organization, etc. On the other hand, changes in society lead to the formation of new social expectations, in relation to which a higher education institution should develop, reform and introduce social responsibility in its activities. The urgency of the study is due to the lack of establishing the factors of the relationship of social responsibility of a higher educational institution and its economic security. The purpose of the article is to study the relationship of social responsibility and economic security in the process of socio-economic development of a higher educational institution. As scientific methods, analysis and synthesis were used. The article reveals scientific views on the interpretation of the concept of economic security as a state and a higher educational establishment. The problems and tasks that universities face in order to ensure their economic security are presented. The directions of the influence of personnel potential on the economic security of a higher educational establishment are described and disclosed. It is proved that human potential is a key factor in the relationship between social responsibility and economic security. The factors influencing the social responsibility of business are considered. The features of social responsibility of a higher educational establishment are determined. The practical value of the paper is to propose the introduction of social investments into the staff of a higher educational institution as the most important element of social responsibility, in order to strengthen the economic security of a higher educational establishment.*

**Key words:** *personnel potential, social responsibility, economic security, higher educational institution, training, social investments.*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах здатність кожного вищого навчального закладу (далі – ВНЗ) до забезпечення своєї економічної безпеки перебуває в прямій залежності від високих і стійких темпів економічного розвитку країни, у якій створюються умови для підвищення рівня життя населення, її економічної незалежності та соціальної відповідальності. Незважаючи на велику кількість публікацій, спостерігається відсутність досліджень стосовно соціальної відповідальності вищого навчального закладу у контексті економічної безпеки, яка є основним складником захисту від загроз як на рівні держави, так і на рівні галузі та підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Дослідження проблематики економічної безпеки наведені в працях як українських, так і зарубіжних науковців, таких як О. Барановський, Н. Кизим, А. Городецький, М. Сидорова [8] та ін. Проблеми економічної безпеки вищої освіти розглядаються у низці наукових досліджень, серед яких виділяються праці А. Малолетко [5], С. Демидова [1], Ю. Злоказової [2]. Питання соціальної відповідальності розглядалися в роботах зарубіжних та вітчизняних учених: А. Колота [3], Е. Лібанової, Г. Назарової, В. Саввинова [7] та ін.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у дослідженні взаємозв'язку соціальної відповідаль-

ності та економічної безпеки в процесі соціально-економічного розвитку вищого навчального закладу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Зараз в економічній науці відсутнє єдине універсальне визначення сутності та структури економічної безпеки, що зумовлює використання різних підходів до її розуміння не лише в наукових колах, а й у державних органах влади. Економічна безпека держави – це такий стан економіки, громадянського суспільства та інститутів влади, за якого забезпечується гарантований захист національних інтересів і цінностей, гармонійний та соціально спрямований розвиток країни загалом, достатній економічний і оборонний потенціал навіть за найбільш несприятливих варіантів розвитку внутрішніх і зовнішніх процесів [2, с. 14–15].

До числа факторів, що зумовлюють економічну безпеку держави, традиційно відносять вищу освіту. До складників системи вищої освіти відносять освітні організації, які здійснюють реалізацію освітніх програм із підготовки фахівців для різних галузей економіки. Економічна діяльність цих організацій виступає предметом аналізу під час оцінки соціально-економічних умов розвитку суспільства і можливостей підвищення рівня економічної безпеки [5; 6].

Кожен вищий навчальний заклад стикається з проблемами забезпечення своєї економічної безпеки у своїй діяльності. Якщо у процесі сталого функціонування освітньою установою з метою забезпечення власної економічної безпеки вирішуються такі завдання поточного характеру, як підтримка нормального функціонування і розвитку, запобігання майнової шкоди, недопущення руйнування інформаційних баз даних, протидія проявам кримінального характеру тощо, то, на відміну від цього, у періоди фінансово-економічних криз найбільшу небезпеку для ВНЗ становить руйнування його потенціалу. Річ у тому, що в такі періоди створюються такі умови, за яких не забезпечується відтворення потенціалу ВНЗ. Так, починається активний відтік із ВНЗ кваліфікованих та молодих працівників, відбувається згортання програм розвитку матеріально-технічної бази, виснажуються науково-технічні заділи та ін. До складу потенціалу ВНЗ традиційно включають кадровий, науковий і навчально-методичний потенціал [6, с. 157].

Людський фактор відіграє дуже важливу роль у діяльності підприємства, а успішність компанії або організації загалом залежить від кадрової політики. Саме люди впливають на становлення і просування компанії (підприємства), тому кадрова безпека й управління кадрами займають у структурі економічної безпеки провідне місце.

Персонал повинен бути об'єднаний у колектив, а це – живий організм, який має взаємопов'язану структуру: організаційну, активну, рольову, штатну. Для здійснення своїх завдань будь-яка компанія здійснює підбір персоналу, який складається

з потрібних співробітників, у разі необхідності навчає їх, щоб дати їм навички, за допомогою яких можна бути досягти цілей компанії.

Персонал компанії або кадровий потенціал може впливати на економічну безпеку в декількох напрямках: вдалий відбір персоналу, оптимальне число працюючих, професійна підготовка персоналу, правильна організація і дисципліна праці, мотивація праці тощо [8].

Професорсько-викладацький склад із науковим ступенем (далі – ПВС), являє собою групу висококваліфікованих наукових кадрів, яка є одним із найважливіших елементів економічної безпеки вищого навчального закладу. Ефективне забезпечення економічної безпеки можливе лише з опорою на досягнення науки (не тільки економічної) і техніки, носіями яких і є професорсько-викладацький склад, без нього неможливе існування самого ВНЗ, а значить, і його економіки. Як джерело загрози ПВС слід розглядати тільки об'єктивну потребу збільшення витрат на оплату праці. Річ у тому, що чим вищий науковий ступінь або наукове звання, тим більша і питома вага витрат на заробітну плату, але це необхідні витрати. Крім того, матеріальне стимулювання праці цих працівників повинно значно збільшувати ці витрати. Необхідно відзначити самодостатність ПВС, який має вчені ступені та/або звання, та його схильність до міграції, особливо серед ВНЗ, які розташовані у великих містах. Ця обставина найбільш яскраво проявляється серед докторів наук: через дефіцит осіб, які мають наукові ступені докторів наук, і прагнення вищого навчального закладу до виконання акредитаційних показників цей показник як об'єкт економічної безпеки набуває найбільшого значення. Для докторів наук створюється особливі умови праці, які можуть проявлятися у послабленні в обсязі і структурі навчального навантаження, а з метою матеріальної зацікавленості можуть збільшуватися ставки погодинної оплати праці, стимулюючі виплати та ін. [6, 160].

Інвестиції в людський капітал – це один із найбільш важливих елементів соціальної відповідальності для будь-якої організації. Успіх діяльності компанії або організації має пряму залежність від того, наскільки співробітникам комфортно працювати в ній. Забезпечення гідних умов праці, конкурентних заробітних плат, грамотна система мотивації співробітників – все це вимагає чималих зусиль керівництва компаній.

Людина в сучасному діловому колі, що діє в умовах динамічного ринку і жорсткої конкуренції, виступає не тільки об'єктом управління, але і найбільш цінним ресурсом. У нього необхідно вкладати гроші, його потрібно розвивати і раціонально використовувати. Сучасна концепція управління персоналом розглядає працівника як ключовий елемент організаційно-економічного механізму.

Будучи формою соціальної організації, ВНЗ має певну структуру, будову та тип внутрішніх зв'язків. На цій основі формується його персонал як професійна спільність фахівців і специфічне соціальне середовище на ринку.

Людські ресурси ВНЗ, або його кадровий потенціал, – дуже ємне поняття, яке включає в себе не тільки ППС і штатних співробітників, а й працівників, які працюють на основі договорів. Найчастіше це фахівці-практики, які мають можливість на практичному прикладі закріпити і розширити теоретичні знання, які студенти отримують у виші. Саме тому вважаємо, що соціальні інвестиції в персонал вищого навчального закладу мають свою специфіку.

Нині спектр теоретичних і практичних розробок, які зачіпають сучасні проблеми соціальної відповідальності організацій, досить широкий. Можна констатувати, що концепція соціальної відповідальності організацій пройшла шлях від управлінської екзотики глобальних корпорацій до стандартних рутин, які впроваджуються та використовуються у всьому світі різними формами бізнесу.

Під впливом наукових доказів суспільство схиляється до думки, що соціальна відповідальність є основою розвитку конкурентних переваг і надійним захистом від соціальних ризиків, що її не слід розглядати як благодійність і розкіш, від якої можна відмовитися. Крім того, сьогодні соціальна відповідальність визнається однією з характеристик успішного позиціонування організацій.

Професор А.М. Колот у своїй праці «Соціальні проблеми в практиці управління» доводить, що на сучасному етапі є нагальна потреба в істотних змінах у практиці соціально відповідальної діяльності членів суспільства і його інститутів. Для формування і вироблення сучасного, усвідомленого, цивілізованого, неупередженого й об'єктивного уявлення про справжню природу, роль, значення і наслідки соціальної відповідальності для діяльності бізнес-організацій цей феномен слід розглядати крізь призму морально-духовних основ діяльності інститутів економіки і суспільства; сучасних чинників здобуття конкурентних переваг; сучасної місії бізнесу; інтересів внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів бізнес-організацій; сучасної ролі соціальних ресурсів у забезпеченні сталого розвитку [3].

Університети – організації, діяльність яких за визначенням має соціальну спрямованість, оскільки вищі навчальні заклади вбудовані в різні типи спільнот, частина з яких мають місцеве значення, частина – глобальне [10, с. 148]. Порівняльний аналіз розвитку провідних зарубіжних університетів показує, що соціальна місія формується як новий вектор розвитку ВНЗ, а сталий розвиток визнається як один з основоположних принципів їхньої діяльності [4, с. 18]. Виконуючи свої зобов'язання перед спільнотою, ВНЗ зобов'язані не тільки займатися науковою та освітньою діяльністю, а й дотримувати

етики соціальної відповідальності за принципом бізнес-інститутів за дотримання норм і правил, що впливають на якість життя окремих соціальних груп суспільства загалом [7, с. 36].

Принципи соціальної відповідальності формуються за рахунок суспільних очікувань, які дещо змінилися останнім часом. Суспільству стало небайдуже, як вищий навчальний заклад проводить свою діяльність, чим він при цьому керується і як розпоряджаються своїми доходами. Для того щоб відповідати очікуванням суспільства, необхідно виробити програму дій, пов'язану з дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних і громадських принципів.

Зараз усе більш зрозумілим стає те, що для роботи в сильній компанії, яка динамічно розвивається, не досить отримати спеціальну освіту у вищому навчальному закладі. Ринковий механізм попиту і пропозиції робочої сили вимагає нового механізму взаємодії інституту освіти і несформованого ринку праці. Необхідно мати знання і навички, що відповідають сучасним потребам бізнесу, знати всі нюанси роботи організацій, які відчувають потреби не тільки в економістах, бухгалтерях, юристах, але і в фахівцях, які знають галузеву специфіку і вміють працювати з різноманітними продуктами.

Як уже було сказано раніше, інвестиції в навчання співробітників є важливою частиною політики соціально відповідальних компаній, а людський потенціал є одним із більш вагомих чинників економічної безпеки компанії.

Традиційно успішним напрямом взаємодії навчальних закладів і компаній є організація стажувань студентів і проходження практики. Однак слід зазначити, що в питанні організації та проходження практики істотну роль відіграє ініціатива викладачів і керівництва навчальних закладів.

Відділи навчання компаній (незалежно від стратегій і підходів до розроблення навчальних програм) мають можливість інтегрувати навчальні заклади як у процес методичних розробок навчальних матеріалів, так і безпосередньо в процес навчання. Спосіб залучення навчальних закладів залежить від цілей і завдань, а також від ресурсів компанії. Найчастіше ефективною виявляється модель, що поєднує елементи вищезазначених стратегій і підходів, проте в останньому разі зростає відповідальність менеджерів із навчання. Одним з можливих варіантів співпраці компаній і ВНЗ є залучення навчальних закладів до розроблення базових матеріалів компанії та до проведення цього навчання.

Другою найбільш перспективною точкою взаємодії ВНЗ і компаній є залучення викладачів ВНЗ до проведення навчання продуктам компанії. Подібна співпраця вимагає від викладача розуміння бізнес-процесів і стратегії розвитку компанії, згоди з корпоративними цінностями компанії,

практичних навичок і високої самовіддачі, оскільки навчання співробітників компанії вимагає іншого підходу, ніж робота зі студентами.

Ще один аспект спільної роботи ВНЗ і компанії – співпраця в межах мотиваційно-соціальних проектів. Це може бути залучення викладачів до участі в конкурсах компаній як експертів і учасників, навчання дітей співробітників компанії у вищих навчальних закладах та підвищення кваліфікації співробітників компанії в навчальних закладах.

Слід сказати і про деякі проблеми взаємодії навчальних закладів і компаній. Перша і, мабуть, основна – це істотний розрив між навчальними програмами вищих навчальних закладів і вимогами до знань і вмінь прийнятих на роботу фахівців: більшість навчальних курсів надмірно теоретизовані і вимагають переробки під завдання бізнесу. У навчальних програмах, наприклад, практично відсутні тренінги на розвиток управлінських навичок і навичок здійснення продажів.

Крім коригування навчальних програм, необхідно змінити мислення викладачів і підходи до проведення занять у навчальних закладах. Крім того, в навчальних закладах відсутні деякі програми підготовки фахівців, які компанії змушені розробляти самостійно.

**Висновки з проведеного дослідження.** Економічна діяльність освітньої організації вищої освіти в сучасних умовах не тільки впливає на якість реалізації освітніх програм, а й визначає соціально-економічний розвиток як окремої компанії, так і цілого регіону. Розроблення інноваційних проектів і технологій, постійна модернізація виробництва на основі нових знань стає основним виробничим ресурсом і провідним джерелом зростання різних галузей економіки. Все це, а також конкурентні умови здійснення науково-освітньої діяльності ВНЗ висувають певні вимоги до його економічної безпеки. У розвитку освіти як найважливішого елемента внутрішньої соціальної відповідальності необхідно домагатися сприйнятливості до нових перетворень. Це можливо тільки на основі вироблення нових ідей, їх апробування та впровадження в практику, а також співпраці компаній і навчальних закладів.

Кадровий потенціал вищого навчального закладу має суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток суспільства. Виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів, потенціал науково-педагогічних кадрів забезпечує конкурентоздатність державного освітнього сектору і визначає місце держави на світовому ринку освітніх послуг [9]. Кадрова політика навчального закладу має містити дії і заходи з орієнтацією на забезпечення потрібної кількості кваліфікованих, високопрофесійних і мотивованих наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, потенціал яких відповідає сучасним вимогам соціальної від-

повідальності та економічної безпеки для певного навчального закладу.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Демидов С.Р. Экономическая безопасность высшего учебного заведения (вопросы теории, методологии и практики): автореф. дис... д-ра экон. наук : 08.00.05. Москва, 2006. 60 с. URL: <https://www.disscat.com/content/teoretiko-metodologicheskie-osnovy-i-mekhanizm-obespecheniya-ekonomicheskoi-bezopasnosti-vys> (дата звернення: 02.04.2019).
2. Злоказова Ю.В. Элементы модели экономической безопасности современного вуза. *Педагогическое образование в России*. 2015. № 5. С. 13–17. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/42052238.pdf> (дата звернення: 30.03.2019).
3. Колот А.М. Социальные проблемы в практике управления, корпоративная социальная ответственность: современная философия, проблемы усвоения. *Экономика Украины*. 2014. № 3 (620). С. 70–82.
4. Куликова Ю.П. Инновационные консорциумы высшей школы в системе управления образованием. *Управление образованием: теория и практика. Сетевой научно-практический журнал*. 2012. № 2. С. 17–21. URL: [http://www.iuorao.ru/images/jurnal/12\\_2/kulikova.pdf](http://www.iuorao.ru/images/jurnal/12_2/kulikova.pdf) (дата звернення: 30.03.2019).
5. Малолетко А.Н. Концепция экономической безопасности развития системы высшего образования России : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. Москва, 2009. 43 с. URL: <https://www.disscat.com/content/kontseptsiya-ekonomicheskoi-bezopasnosti-razvitiya-sistemy-vysshego-obrazovaniya-rossii> (дата звернення: 30.03.2019).
6. Малолетко А.Н. Потенциал вуза и показатели экономической безопасности. *Экономика образования*. 2009. № 3. С. 157–165. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-vuza-i-pokazateli-ekonomicheskoy-bezopasnosti> (дата звернення: 03.03.2019).
7. Саввинов В.М., Кондратьева С.И. Социальная ответственность образовательной организации: проблемы оценки. *Управление образованием: теория и практика*. 2013. № 4. С. 35–52.
8. Сидорова М.А. Экономическая безопасность управления кадрами и кадровая политика подбора персонала. *Экономическая безопасность: проблемы, перспективы, тенденции развития* : материалы II Международной научно-практической конференции, г. Пермь, 14 декабря 2015 г. С. 90–95. URL: <https://docplayer.ru/46621091-Ekonomicheskaya-bezopasnost-upravleniya-kadrami-i-kadrovaya-politika-podbora-personala.html> (дата звернення: 23.03.2019).
9. Шевчук Н.В., Колос І.В. Кадровий потенціал системи освіти і його роль у підготовці фахівців для інноваційної економіки. *Наукові розробки молоді на сучасному етапі* : матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених та студентів, м. Київ, 27 березня 2014 р. URL: [https://knutd.edu.ua/publications/conference/27.03.2014/kolos\\_shevchuk\\_54.pdf](https://knutd.edu.ua/publications/conference/27.03.2014/kolos_shevchuk_54.pdf) (дата звернення: 23.03.2019).
10. Charles D.R. Universities and Engagement with Cities, Regions and Local Communities. Duke C., Osborne M., Wilson B. (eds.). *Rebalancing the Social and Economic. Learning, Partnership and Place*. Leicester. 2005. P. 148–150.