

Ольга ШМИГЕЛЬ,

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Юлія МИКИТЮК, д-р. філософії, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

Вероніка СУХУРОВА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Соціальне забезпечення», ЗУНУ

Науковий керівник – Ольга ІВАЩУК, канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри фінансових технологій та банківського бізнесу,

Західноукраїнського національного університету

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЙ

Підвищення ролі людського капіталу у забезпеченні результативності діяльності організацій зумовлює зростання значення системи соціального захисту працівників. Забезпечення належного рівня соціальних гарантій, підтримка трудового потенціалу та створення безпечних умов праці виступають важливими передумовами стабільної роботи організацій та ефективного використання його ресурсів. На рівні організацій соціальний захист розглядається не лише як елемент соціальної відповідальності, а й як інструмент управління персоналом, що впливає на продуктивність праці та рівень зацікавленості працівників у досягненні спільних результатів. Функціонування системи соціального захисту передбачає наявність комплексу взаємопов'язаних елементів соціального забезпечення персоналу, які охоплюють матеріальну підтримку, організацію безпечних умов праці та розвиток соціальних програм. Їх ефективна реалізація сприяє зміцненню кадрової стабільності, формуванню позитивного внутрішнього середовища та підвищенню результативності діяльності організацій.

Інвестування у соціальний захист персоналу організацій охоплює сукупність заходів, спрямованих на підвищення рівня добробуту працівників, формування безпечних умов праці та розвиток людського капіталу. Такі інвестиції мають не лише соціальне, але й економічне значення, оскільки сприяють зростанню мотивації, продуктивності праці та зміцненню конкурентних позицій організацій. Основні напрями соціальних інвестицій відображають ключові сфери підтримки персоналу та формують цілісну систему соціального забезпечення, але не є взаємовиключними та реалізуються у комплексі, формуючи цілісну систему соціального захисту персоналу організацій. Їх поєднання забезпечує не лише підвищення рівня соціальних гарантій працівників, але й сприяє зміцненню внутрішньої стабільності трудового колективу. Крім того, збалансоване спрямування інвестицій у соціальну сферу дозволяє організаціям досягати довгострокового ефекту у вигляді зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності (табл. 1).

Таблиця 1

**Основні напрями інвестування у соціальний захист
персоналу організацій**

Напрямок інвестування	Зміст напрямку	Очікуваний результат
Охорона праці та безпека	Впровадження заходів із забезпечення безпечних умов праці, модернізація обладнання, навчання з техніки безпеки	Зниження виробничого травматизму, підвищення безпеки праці
Медичне забезпечення персоналу	Медичне страхування, профілактичні огляди, оздоровчі програми	Поліпшення стану здоров'я працівників, зменшення захворюваності
Підвищення кваліфікації та навчання	Інвестиції в професійний розвиток, тренінги, перепідготовка кадрів	Зростання професійного рівня та ефективності праці
Соціальні виплати та гарантії	Матеріальна допомога, премії, соціальні пакети	Підвищення мотивації та лояльності персоналу

Напрямок інвестування	Зміст напрямку	Очікуваний результат
Корпоративні соціальні програми	Розвиток корпоративної культури, соціальних заходів, підтримка працівників	Формування позитивного соціально-психологічного клімату

Джерело. Складено за [2]

Соціальні інвестиції організацій відіграють важливу роль у формуванні ефективної системи управління персоналом, оскільки безпосередньо впливають на рівень мотивації працівників, їх залученість до трудового процесу та загальну результативність діяльності. У сучасній практиці управління персоналом соціальний захист розглядається як один із ключових чинників, що визначає поведінку працівників та їхню орієнтацію на досягнення цілей організацій. Реалізація заходів соціального характеру сприяє не лише підвищенню індивідуальної мотивації, але й забезпечує зростання продуктивності праці та ефективності функціонування організації в цілому. Водночас системне впровадження соціальних інвестицій формує основу для довгострокового розвитку організацій, створюючи стійкі конкурентні переваги, які базуються на якісному кадровому потенціалі та стабільності трудового колективу.

Розвиток системи соціального захисту персоналу потребує постійного оновлення підходів до її організації та реалізації. Зміни у характері трудових відносин, трансформація економічного середовища та зростання вимог до ефективності управління персоналом зумовлюють необхідність впровадження інноваційних рішень у сфері соціального забезпечення працівників.

Важливим напрямом є адаптація соціальних програм до актуальних соціально-економічних викликів, що дозволяє забезпечити їхню гнучкість та практичну результативність. У цьому контексті особливого значення набуває підвищення ефективності соціальних інвестицій, оскільки саме вони визначають рівень соціальної захищеності працівників та формують основу конкурентоспроможності організацій в довгостроковій перспективі. Дослідження засвідчує, що система соціального

захисту працівників на рівні організацій є важливим елементом формування ефективної кадрової політики та забезпечення стабільного функціонування організації. Її зміст охоплює сукупність соціальних гарантій, механізмів підтримки персоналу та інструментів підвищення рівня добробуту працівників, що безпосередньо впливає на якість трудового потенціалу.

Інвестиційне забезпечення розвитку соціального захисту виступає ключовим чинником його результативності, оскільки визначає можливості реалізації соціальних програм, їх масштаб і ефективність. Спрямування ресурсів у соціальну сферу організацій дозволяє формувати стійку систему підтримки персоналу, яка поєднує матеріальні, організаційні та мотиваційні складові. Соціальні інвестиції позитивно впливають на рівень мотивації працівників, сприяють підвищенню продуктивності праці та загальної ефективності діяльності організацій. У результаті формується більш стабільне трудове середовище, знижується плинність кадрів та зростає залученість персоналу до досягнення стратегічних цілей організації. Водночас розвиток системи соціального захисту та її адаптація до нових умов функціонування організацій сприяє посиленню їх конкурентних позицій. Саме ефективне управління соціальними інвестиціями створює передумови для довгострокового розвитку організацій та формування його стійких конкурентних переваг, що базуються на якісному людському капіталі.

Список використаних джерел:

1. Іващук, О., & Угрин, Б. (2026). Фінансові детермінанти економічної інтеграції України у глобальний простір. *Економіка та суспільство*, (83). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-168>
2. Микитюк П., Микитюк Ю. Інвестиційний менеджмент. Підручник: Тернопіль. «Університетська думка». 2025. 320 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/56768>