
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658:35:316; 35.159.9:316.62

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.15.17>

Вартанова О.В.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління та смарт-інновацій,
Київський національний університет технологій та дизайну
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8706-6437>

Vartanova Olena

Kyiv National University of Technologies and Design

ОНТОЛОГІЯ ЗАГАЛЬНОЇ СФЕРИ ДИСКУРСУ «РЕЗІЛЬЄНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ»

ONTOLOGY OF THE GENERAL SPHERE OF DISCOURSE "PERSONNEL RESILIENCE"

Обґрунтовано необхідність забезпечення резильєнтності персоналу у корпоративно-му управлінні як умови превенції професійного вигорання та депресій, порушення систем мотивації та лояльності персоналу, інших деструктивних наслідків як для особистості, так і для компанії в цілому, що набуває особливої актуальності в умовах в умовах війни та післявоєнного відновлення України. На засадах синонімічного аналізу визначено синоніми першого і другого рівня в англійській та українській версії розуміння поняття «резильєнтність». Визначено сутність резильєнтності персоналу у корпоративному управлінні та дуальний характер забезпечення резильєнтності персоналу. Визначено основні сфери забезпечення резильєнтності персоналу у корпоративному управлінні: як стійкість (стабільність) персоналу, як кластер компетенцій; як систему корпоративних цінностей. Побудовано онтологію загального дискурсу «резильєнтність персоналу» в корпоративному управлінні.

Ключові слова: вигорання, забезпечення, корпоративне управління, резильєнтність персоналу, онтологія загальної сфери дискурсу, плекання, підтримка.

The article is devoted to topical issues related to the definition of the terminological content and the construction of the ontology of the general sphere of discourse "personnel resilience" in corporate management. The need to support personnel resilience in corporate management as a condition for preventing professional burnout and depression, violation of personnel motivation and loyalty systems, and other destructive consequences both for the individual and for the company as a whole is substantiated, which becomes especially relevant in the conditions of war and post-war reconstruction of Ukraine. To achieve the goal of the study, the following methods were used: synonymous and contextual analysis, the method of building ontologies. On the basis of synonym analysis, synonyms of the first and second level in the English and Ukrainian versions of the understanding of the concept of "resilience" were identified. The essence of personnel resilience in corporate management is defined as the ability to maintain a stable level of physical and psychological health, stable functioning of personnel in adverse situations, to get out of such situations without persistent violations, successfully adapting to adverse changes. The dual character of personnel resilience in corporate management is revealed, which consists in the fact that the characteristics of resilience are manifested both at the personal level (as a cluster of competencies) and at the corporate level (as a dynamic state of the personnel management system, its

stability). The main areas of ensuring personnel resilience in corporate management are defined: resilience as the stability (stability) of personnel; resilience as a set of personality qualities and a cluster of competencies; resilience as a system of corporate values. An ontology of the general discourse "resilience of personnel" in corporate management is formed.

Key words: *burnout, provision, corporate management, staff resilience, ontology of the general sphere of discourse, nurturing, support.*

Постановка проблеми. Непередбачувані та хаотичні зміни, які є породженням не лише змінами сучасного бізнес-середовища, а також війною в Україні та її тотальним впливом як на кількісні, так і на структурні характеристики ринку праці, зумовлюють нові умови конкуренції за людські ресурси. З одного боку, спостерігається найзначніша за часів незалежності міграція робочої сили, з якої за самих кращих умов може повернутися лише третина, руйнація цілих виробничих та сервісних галузей економіки України та змінення бізнес-середовища в цілому, що дає змогу передбачити, що за умови закінчення війни та потреби післявоєнного відновлення України кількісні і якісні проблеми, пов'язані з людським потенціалом та соціальним розвитком, лише посиляться.

Проблема забезпечення персоналом компаній є набагато глибшою, ніж просто залучення персоналу з набором необхідних компетенцій. В умовах дефіциту людських ресурсів необхідною умовою залучення персоналу стає забезпечення конкурентних умов розвитку персоналу, врахування потреб, цілей і цінностей співробітників, плекання їхньої різьлієнтності.

Ігнорування проблем забезпечення різьлієнтності персоналу у робочих відносинах призводить до деструктивних наслідків як для особистості, так і для компанії в цілому. Проблема професійного вигорання та емоційного виснаження у світі наразі перебуває в топах психологічних проблем людства і включена до МКБ-10 та МКБ-11 як «перевтома». Результатом порушення різьлієнтності є зниження рівня залученості і мотивації співробітників, байдужість до службових обов'язків, руйнація соціальних стосунків, що неминуче позначається на продуктивності праці та ефективності роботи співробітників в цілому, а врешті решт – до збільшення плинності кадрів. Отже, проблема забезпечення різьлієнтності персоналу є комплексною і системною та потребує свого негайного вирішення на корпоративному рівні, у тому числі шляхом створення корпоративної системи психосоціальної підтримки, плекання психологічного благополуччя.

Аналіз останніх публікацій і публікацій. Проблема забезпечення різьлієнтності персоналу (в деяких дослідженнях використовується термін «стійкість») є міждисциплінарною і є предметом дослідження багатьох наук: природничих, соціальних і психологічних. Сам термін «резьлієнтність» походить з фізики, де він означає здатність пружних тіл відновлювати свою форму після механічного тиску. В менеджменті персоналу і психології під різьлієнтністю розуміють здатність зберігати в несприятливих ситуаціях стабільний рівень фізичного і психологічного здоров'я та сталого функціонування, виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін.

Аналіз наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних авторів (В. Безугла, J. Apps, Д. Гоулман, І. Петрова, М. Дороніна, Л. Карамушка, А. Колот, І. Пашкевська, О. Савченко, J. Pfeffer та ін.) дав змогу зробити висновок про те, що термінологічний зміст поняття «резьлієнтність» в контексті формування персоналу компаній і дотепер залишається недостатньо визначеним, що зумовлює незрілість онтології загальної сфери дискурсу щодо забезпечення різьлієнтності персоналу компаній, зокрема, в умовах військового стану та післявоєнного відновлення України.

Формулювання цілей статті. Метою статті є формування онтології загальної сфери дискурсу «резьлієнтність персоналу» компаній в умовах військового стану та післявоєнного відновлення.

Виклад основного матеріалу. Метод онтологій є одним зі способів упорядкування предметної галузі дослідження, призначенням якого є упорядкування хаосу, перетво-

рення його на систему. Цей метод використовується у випадках, коли наукове значення термінів не є однозначними, існує багато термінологічних трактувань, а предметна сфера є незбалансованою. Онтологія – це розділ філософії, у якому з'ясовуються фундаментальні проблеми існування, розвитку сутнісного, найважливішого, і як термін не має однозначного трактування [1]. Метод онтологій можна застосовувати як диактичний засіб для уточнення змісту досліджуваного терміну та визначення системних зв'язків між спорідненими поняттями, як сценарій або процес, будь що, що структурує хаос. Це дає змогу структурувати предметне поле дослідження, згенерувати внутрішні і зовнішні онтологічні зв'язки, у тому числі зі спорідненими галузями знань. Отже, сфера застосування онтологій є достатньо широкою, що визначає можливість її застосування у формуванні загальної сфери дискурсу «резильєнтність персоналу».

Т. Грубер визначає онтологію як «специфікацію репрезентативного словника для загальної сфери дискурсу – визначення класів, стосунків, функцій і інших об'єктів» [2]. В своїй роботі «A translation approach to portable anthologies» Т. Грубер використовує поняття онтології для підтримки спільного застосування і повторного використання формально поданих знань між системами штучного інтелекту як словник, в якому подані загальні знання предметного поля [2]. Отже, у найбільш загальному вигляді онтології забезпечують словник для подання та обміну знаннями про деяку предметну сферу і безліч зв'язків, установлених між поняттями предметної сфери.

Застосування методу онтологій для формування предметної сфери дискурсу «резильєнтність персоналу» потребує, перш за все, встановлення термінологічного змісту цього поняття саме в контексті HR-менеджменту на основі синонімічного аналізу, а також виявлення предметних зв'язків досліджуваної сфери. Для цього слід розглянути зміст англійського та українського терміну «резильєнтність». Результати синонімічного аналізу поняття «Резильєнтність персоналу» подано у табл. 1.

За загальним розумінням, резильєнтність персоналу можна визначити як:

- здатність речовини або предмета повертатися в форму; еластичність;
- здатність швидко оговтуватися після труднощів; міцність.

Результати синонімічного аналізу дозволяють доповнити термінологічний зміст цього поняття. Так, поряд з прямим перекладом поняття «резильєнтність» як «стійкість, гнучкість», воно вміщує також різні синоніми, які з різних боків дозволяють охарактеризувати цей термін.

З одного боку, це – гнучкість, податливість, пластичність, еластичність, поступливість, зговірливість, тобто динамічні характеристики, які відображають як особисту складову «носія резильєнтності» – людини, з певним набором особистісних якостей, компетенцій, та здатністю їх динамічної зміни, гнучкістю, адаптивністю, можливість пристосуватися, так, власне, і саму систему плекання резильєнтності персоналу на корпоративному рівні.

З іншого боку, серед синонімів, які властиві поняттю «резильєнтність» можна виокремити пул характеристик, які відображають саме сталість, стабільність системи (стійкість, жорсткість, твердість, непохитність, непорушність, незламність, несхибність, несхитність, непіддатливість, цупкість, усталеність, закріпленість у формі, узвичаєність) або особистості (самовладання, наполегливість, жорстокість, строгість, упертість, стоїчність, настирливість, завзятість, заповзятливість, закоренілість, витримка, урівноваженість), що характеризує прагнення та здатність динамічної системи резильєнтності до «повернення до заданих параметрів», що також відображає адаптивність системи, тобто її адаптивність.

Окремої уваги заслуговує кластер синонімів поняття «резильєнтність», які відображають резильєнтність як «життєва енергія, дух, душа, настрої, сутність, характер, сміливість, зухвалість», що відкриває новий аспект плекання резильєнтності особистості, пов'язаний з підтримкою як індивідуальних характеристик, так і корпоративних цінностей людини: енергійності людини, її вмотивованості, самовідданості, корпоратив-

Таблиця 1

Результати синонімічного аналізу поняття «Резильєнтність персоналу»

Поняття	Синоніми I рівня деталізації	Синоніми II рівня деталізації
<i>Англомовна версія</i>		
Resilience (стійкість, гнучкість)	Pliability (гнучкість, податливість, пластичність, поступливість, зговірливість) Flexibility (гнучкість, поступливість) Elasticity (еластичність, пружність) Suppleness (податливість) Resilience and perseverance (стійкість і наполегливість)	Bounciness (стрибучість), Buoyancy (плавучість, життєва енергія), Spirit (дух, душа, настрої, сутність, характер), Hardiness (витривалість, міцність, сміливість, зухвалість), Toughness (міцність, в'язкість, щільність), Rigidity (жорстокість, твердість, стійкість, строгість, непохитність), Constancy (сталість), Steadiness (стійкість) Firmness (стійкість), Stability (стабільність), Inflexibility, firmness, inviolability, perseverance, immovability (непохитність).
<i>Україномовна версія</i>		
Стойкість персоналу	Витримка, витриманість, врівноваженість, самовлада	Витримка, урівноваженість, стійкість, дисципліна, стриманість, холоднокровність, спокій. Самовладання, холоднокровність, дисципліна, твердість, наполегливість, непохитність у поглядах, діях, міцність, непорушність, незламність, несхибність, несхитність, невіддатливість, упертість, стоїчність, цупкість, усталеність (закріпленість у формі). Настирливість, завзятість, заповзятливість, упертість, узвичаєність, сталість, закоренілість.

ності, лояльності тощо. Насправді ці якості вже давно входять в кластер компетенцій майбутнього, зокрема, до нових таких компетенцій можна віднести «Пругкість й еластичність», що розуміє здатність керувати своїм станом та поведінкою в період важко передбачуваних подій, бути стійким до всіх перешкод, мінімізувати негативні емоції, постійно вчитися знаходити позитивні рішення, добиватися успіху і ставати кращою версією себе. А головне – отримувати задоволення від процесу пошуку та реалізації нових ідей [3].

HR-спеціалісти підтверджують, що складні соціально-економічні умови розвитку ринку праці породили нові вимоги до співробітників: поряд із професійно важливими якостями та soft-skills на перше місце виходить енергетична наповненість та здатність горіти та запалювати: «не так важливо, що ти знаєш і вмєєш з професійної точки зору, але вкрай важливим є те, наскільки ти здатний зберігати високий рівень енергії, демонструвати спокійну впевненість і оптимізм і буквально роздавати його, як Wi-Fi, своїм колегам». І основним критерієм відбору кандидатів є те, наскільки вони можуть залишатися енергійними та конструктивними в умовах постійних змін.

Сьогодні саме soft-skills превалюють в структурі компетенцій фахівців, що означає, що особистісні, комунікативні та когнітивні якості, гнучкість, колегіальність, стрессостійкість або багатозадачність – є більш важливими для роботодавця, ніж технічні навички, оскільки останнім можна швидше навчитися, а формування характеру відбувається у глибокому дитинстві. І ось тепер у нових реаліях роботодавець підвищує ставки, доповнюючи моделі компетенцій ще однією вимогою невичерпної енергійності, а отже, і резильєнтності персоналу [4].

Розглядаючи поняття «резильєнтність» в системі корпоративного управління, можна виокремити декілька контекстів його розуміння, та відповідно, кластерів онтології терміну «резильєнтність»:

Резильєнтність як сукупність якостей особистості (кластер компетенцій). Синонімічний аналіз дає змогу визначити такі якості: гнучкість, податливість, пластичність, поступливість, зговірливість (корелює з прямим перекладом і характеризує більш «м'які» якості), але одночасно і стійкість і наполегливість, міцність, жорстокість, твердість, стійкість, строгість, непохитність стабільність, сміливість (більш «жорсткі» якості), та навіть асоціюється з рисами характеру та самою «силою духу», життєвою енергією (дух, душа, настрої, сутність, характер). Отже, це характеризує людину, з одного боку, гнучку, яка має характер та здатності долати проблеми і перешкоди, зберігаючи при цьому свою силу і міць, як феномен життєстійкості та потребу протистояти стресу і проявляти психічну стійкість у професійній діяльності.

Резильєнтність як система заходів аксіологічного сенсу (як система корпоративних цінностей). Аксіологія – наука про систему та природу духовних, моральних, естетичних та інших цінностей людини, їх зв'язок між собою, із соціальними, культурними чинниками та особистістю людини; зокрема, наука про цінності освіти із системою значень, принципів, норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію в освітній сфері та формують компонент відносин у структурі особистості [5]. Дослідження проблем ціннісної сфери людини в системі корпоративного управління лежить в площині корпоративної культури та організаційної психології і є дуже актуальним в сучасному контексті, особливо в період війни. Розгляд резильєнтності персоналу на основі цінностей є дуже обґрунтованим, адже не вимагає доказів те, що те, якщо зміст роботи, характер робочих завдань, характер стосунків в колективі, особливості корпоративної культури, сам імідж компанії як роботодавця, відповідають цінностям співробітника – це підтримує відчуття власної цінності у співробітників та цінність самої роботи та в цілому сприяє підвищенню продуктивності роботи.

Резильєнтність як стійкість (стабільність) персоналу. Під стійкістю персоналу розуміється динамічний стан системи управління персоналом, що характеризує її здатність зберігати працездатність під впливом внутрішніх і зовнішніх трансформацій із забезпеченням балансу кількісних і якісних параметрів, спрямованих на забезпечення потреб і запитів персоналу та створення на підприємстві конкурентних умов його розвитку [5]. Найчастіше для характеристики стійкості персоналу дослідники використовують поняття «сталість», «стабільність», «стійкість» тощо. Згідно з наведеним визначенням, мова йде про здатність персоналу (а скоріше колективу), зберігати сталі параметри своєї стійкості (резильєнтності) під впливом зовнішніх викликів.

Згідно з виокремленими сферами розуміння резильєнтності персоналу в корпоративному управлінні побудовано онтологію загального дискурсу предметної сфери «резильєнтність персоналу», яка, окрім трьох основних напрямів дискурсу вміщує певні організаційні аспекти забезпечення резильєнтності персоналу, зокрема, створення системи навчання і розвитку персоналу та системи його психосоціальної підтримки, що спрямовано на плекання резильєнтності та особистісного розвитку співробітників компаній (рис. 1).

Висновки. На основі проведених досліджень можна зробити наступні висновки.

1. Запропоновано загальне розуміння поняття «резильєнтність персоналу» в корпоративному управлінні як здатність зберігати в несприятливих ситуаціях стабільний рівень фізичного і психологічного здоров'я, стабільного функціонування персоналу, виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін.

2. На основі синонімічного аналізу визначено синоніми першого і другого рівня терміну «резильєнтність» в англійській та українській версії, що дозволило уточнити змістовне навантаження поняття «Резильєнтність персоналу».

3. Розкрито дуальний характер резильєнтності персоналу у корпоративному управлінні, що полягає у тому, що характеристики резильєнтності мають вияв як на особистісному (як кластер компетенцій), та і на корпоративному рівні (як динамічний стан системи управління персоналу, її стійкості).

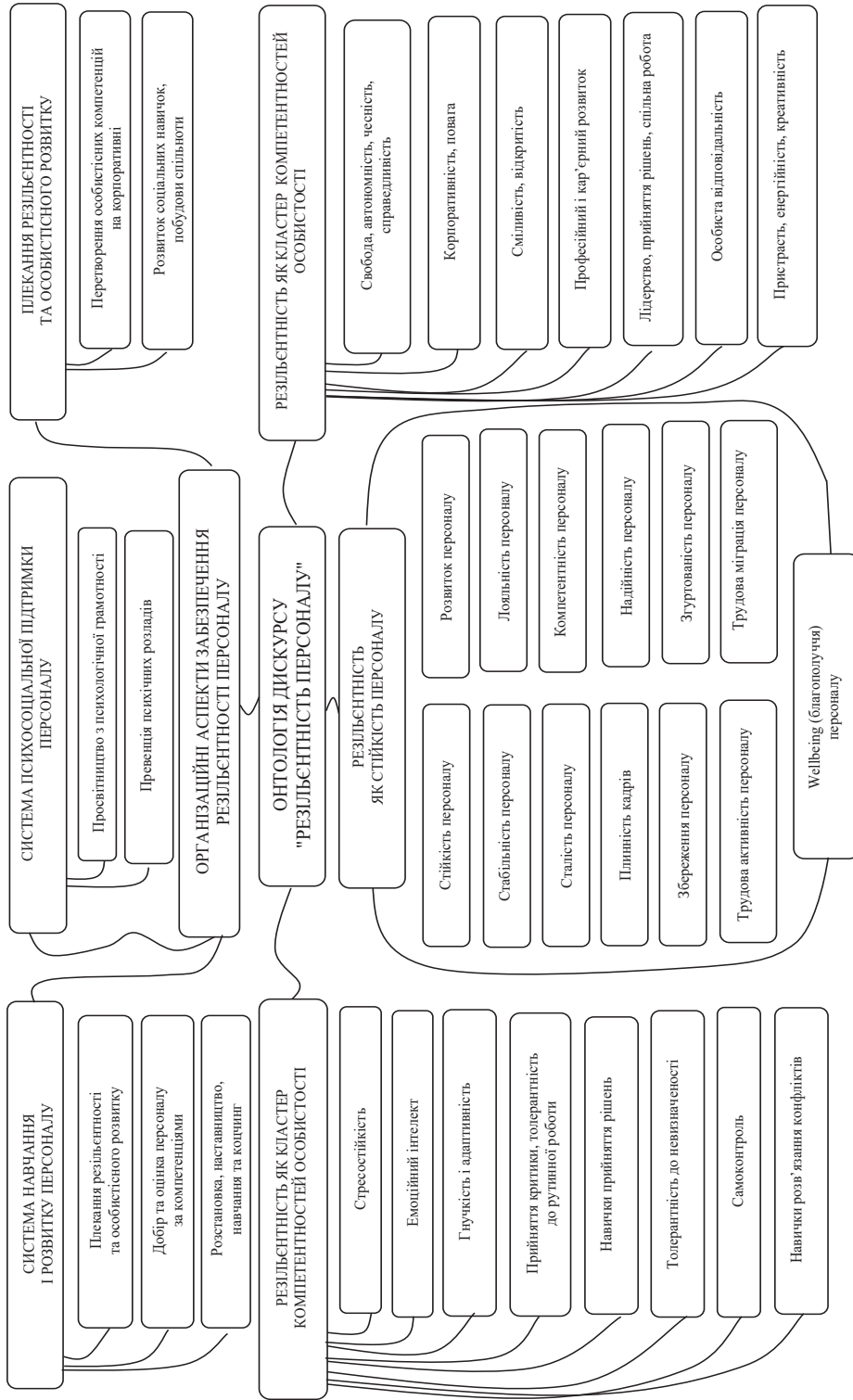


Рис. 1. Структура онтології предметної сфери «Резильєнтність персоналу»

4. Побудовано онтологію загальної сфери дискурсу «Резильєнтність персоналу». Розкрито контекстуальний зміст підтримки резильєнтності персоналу у корпоративному управлінні: резильєнтність як сукупність якостей особистості (кластер компетенцій), резильєнтність як стійкість (стабільність) персоналу, резильєнтність як система корпоративних цінностей. Ці напрями визначають напрями плекання резильєнтності на особистісному та корпоративному рівнях.

5. Визначено сутність резильєнтності персоналу у корпоративному управлінні як здатності зберігати в несприятливих ситуаціях стабільний рівень фізичного і психологічного здоров'я, стабільного функціонування персоналу, виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін.

Список використаних джерел:

1. Онтологія. URL: <http://surl.li/eyzss> (дата звернення: 20.02.2022).
2. Gruber, T. R. Regular Article A translation approach to portable ontology specifications. *Knowledge Acquisition*. 1993. Vol. 5(2). P. 199–220.
3. ТОП-компетенцій, які будуть актуальні у 2023 році. URL: <http://surl.li/eyztd> (дата звернення: 20.01.2022).
4. Пфедфер Дж. Личностные качества как источник власти и влияния. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8636> (дата звернення: 15.02.2022).
5. Аксіологія. URL: <http://surl.li/eyzru> (дата звернення: 20.02.2022).
6. Безугла Т. В. Термінологічний зміст поняття «стійкість персоналу» та його взаємозв'язок із спорідненими поняттями предметної сфери. *Моделювання регіональної економіки*. 2018. Вип. 1(31). С. 196–205.
7. Paskevskaya, I. Resilience as a psychological resource for preserving the mental health of staff of penitentiary institutions. *Psychological journal*. 2022. 8(1). 110–119. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.8>
8. Savchenko O. Consciousness and reflection in the basis of psychological theorizing. *Psychology & society*. 2018. № 3-4. P. 67–89.

References:

1. Ontology. Available at: <http://surl.li/eyzss> (accessed 20 February 2022).
2. Gruber, T. R. (1993) Regular Article A translation approach to portable ontology specifications. *Knowledge Acquisition*, vol. 5(2), pp. 199–220.
3. ТОП-competentsii, yaki budut aktualni u 2023 rotsi [TOP competencies that will be relevant in 2023]. Available at: <http://surl.li/eyztd> (accessed 20 January 2022). (in Ukrainian)
4. Pfeffer, J. Lychnostnye kachestva kak ystochnyk vlasty y vlyaniya [Personal qualities as a source of power and influence]. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8636> (accessed 15 February 2022). (in Russian)
5. Axiology. Available at: <http://surl.li/eyzru> (accessed 20 February 2022).
6. Bezuhla T. V. (2018) Terminolohichnyi zmist poniattia "stiikist personalu" ta yoho vzaiemozv'язok iz sporidnenymi poniattiami predmetnoi sfery [The terminological content of the concept of "staff stability" and its relationship with related concepts of the subject area]. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky*, vol. 1(31), pp. 196–205.
7. Paskevskaya, I. (2022) Resilience as a psychological resource for preserving the mental health of staff of penitentiary institutions. *Psychological journal*, 8(1), 110–119. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.8>
8. Savchenko O. (2018) Consciousness and reflection in the basis of psychological theorizing. *Psychology & society*, no. 3-4, pp. 67–89.