



Business Organizations] / V. V. Smirnova, A. O. Apostolov // *Ekonomika. Menedzhment. Pidpriemnytstvo* : zb. nauk. prats SNU im. V. Dalia. – 2003. – Issue 11. – P. 294–297. **3.** Zborovska O. M. *Systemne upravlinnia potokovymy protsesamy promyslovoho pidpriemstva na osnovi lohistychnoho pidkhodu* : monohrafiia [System Management Flow Processes of Industrial Enterprise Based Logistics Approach : monograph] / O. M. Zborovska. – Dnipropetrovsk : Dnipropetrovskiy un-t im. A. Nobelia, 2011. – 312 p. **4.** Pushkar M. S. *Kreatyvnyi oblik (stvorennia informatsii dlia menedzheriv)* : monohrafiia [Creative Accounting (Creating Information for Managers) : monograph] / M. S. Pushkar. – Ternopil : Kart-Blansh, 2006. – 334 p. **5.** Pylypenko A. A. *Orhanizatsiia oblikovo-analitychnoho zabezpechennia stratehichnoho rozvytku pidpriemstva* / A. A. Pylypenko. – Kharkiv : Vyd-vo KhNEU, 2007. – 276 p. **6.** Pylypenko D. R. *Kohnityvna model optymizatsii marketynhovykh ta lohistychnykh vytrat korporatyvnykh lohistychnykh system* [Cognitive Model of Optimization of Marketing and Logistics Costs of Corporate Logistics Systems] / D. R. Pylypenko // *Upravlinnia rozvytkom*. – 2015. – No. 2 (180). – P. 75–81. **7.** Iastremska O. M. *Metodychnyi pidkhid do stratehichnoho planuvannia yakosti funktsionuvannia pidpriemstva* [The Methodical Approach to Strategic Planning Quality of the Enterprise] / O. M. Iastremska, H. V. Strokovykh // *Aktualni problemy ekonomiky*. – 2015. – No. 4. – P. 470–483. **8.** Pro bukhhalterskyi oblik ta finansovu zvitnist v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 16.06.1999 r. № 996-XIV [Electronic resource]. – Access mode : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T990996.html. **9.** Atrill P. *Management Accounting for Decision Makers* / P. Atrill, E. J. McLaney. – Pearson Education, 2009. – 536 p. **10.** Iastremska O. M. *Metodychnyi pidkhid do formuvannia informatsiino-analitychnoho viddilu pidpriemstva* / O. M. Iastremska, H. V. Strokovykh // *Ekonomichnyi chasopys-XXI*. – 2014. – No. 11–12. – P. 109–112 [Electronic resource]. – Access mode : http://soskin.info/userfiles/file/2014/11-12_2014/Iastremska_Strokovykh.

Інформація про автора

Дзьобко Ірина Петрівна – канд. екон. наук, старший викладач кафедри бухгалтерського обліку Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (пр. Леніна, 9а, м. Харків, Україна, 61166, e-mail: dzebko-ira@mail.ru).

Информация об авторе

Дзёбко Ирина Петровна – канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры бухгалтерского учёта Харьковского национального экономического университета имени Семёна Кузнеця (пр. Ленина, 9а, г. Харьков, Украина, 61166, e-mail: dzebko-ira@mail.ru).

Information about the author

I. Dzubko – Candidate of Sciences in Economics, Senior Instructor, Department of Accounting, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (Lenina pr., 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine, e-mail: dzebko-ira@mail.ru).

*Стаття надійшла до ред.
29.08.2015 р.*

JEL Classification: D63; L20

УДК 005.936.3–026.564

ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Земцова К. А.

Анотація. Виявлено проблему створення ефективного механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства. Метою статті є обґрунтування складових механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємств у сучасних умовах. Розглянуто підходи до визначення економічного механізму. Проаналізовано підходи до забезпечення організаційної стійкості підприємства. Обґрунтовано переваги і недоліки складових механізму забезпечення організаційної стійкості відповідно до кожного з підходів. Визначено складові механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства, необхідні для його ефективної реалізації та розвитку.

Ключові слова: організаційна стійкість, механізм забезпечення організаційної стійкості, підходи до забезпечення організаційної стійкості, складові механізму забезпечення організаційної стійкості підприємства.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Земцова Е. А.

Аннотация. Выявлена проблема создания эффективного механизма обеспечения организационной устойчивости функционирования предприятия. Целью статьи является обоснование составляющих механизма обеспечения организационной устойчивости функционирования предприятий в современных условиях. Рассмотрены подходы к определению экономического механизма. Проанализированы подходы к обеспечению организационной устойчивости предприятия. Обоснованы преимущества и недостатки составляющих механизма обеспечения организационной устойчивости в соответствии с каждым из подходов. Определены составляющие механизма обеспечения организационной устойчивости функционирования предприятия, необходимые для его эффективной реализации и развития.

Ключевые слова: организационная устойчивость, механизм обеспечения организационной устойчивости, подходы к обеспечению организационной устойчивости, составляющие механизма обеспечения организационной устойчивости предприятия.

IDENTIFYING THE COMPONENTS OF THE MECHANISM FOR ENSURING THE ENTERPRISE ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY

K. Zemtsova

Abstract. The problem of creating an effective mechanism for ensuring the enterprise organizational sustainability has been identified. The aim of the article is to substantiate the components of the mechanism for ensuring organizational sustainability of enterprises under modern conditions. The approaches to the determination of the economic mechanism have been considered and the approaches to ensuring organizational sustainability of the enterprise have been analyzed. The advantages and disadvantages of the components of the mechanism for ensuring organizational sustainability in compliance with each of the approaches have been substantiated. The components of the mechanism for ensuring organizational sustainability of the enterprise, which are required for its effective implementation and development, have been identified.

Keywords: organizational sustainability, mechanism for ensuring organizational sustainability, approaches to ensuring organizational sustainability, components of the mechanism for ensuring the enterprise organizational sustainability.

Для забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства важливим є розробка та впровадження спеціального механізму, який забезпечить досягнення мети, реалізація якої задовольняє інтереси різних груп стейкхолдерів підприємства. Кожен елемент системи функціонування підприємства потенційно містить у собі можливість протиріччя, що є причиною порушення його організаційної стійкості. Механізм забезпечення організаційної стійкості повинен містити інструменти, застосування яких попередить можливі конфлікти та підвищить ефективність комунікативної взаємодії на підприємстві.

Аналіз наукової літератури дозволив дійти висновку, що у сучасних умовах існує декілька підходів до розуміння сутності механізму в економіці. Дослідженням сутності економічного механізму займалися такі вчені, як О. В. Василик, О. А. Грішнова [1], Л. Гурвіц [2], Ю. О. Лисенко, П. Єгоров [3], В. Пономаренко, О. Ястремська, В. Луцковський [4], А. Тирінов [5] та ін. Вивченню інструментарію забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємств присвячено праці Дж. Акерлофа [6], Д. Арнольд, Р. МакКей [7], В. Врум [8], Дж. Кебот, Ст. Істербрук, Дж. Хоркофф, Л. Лессар, С. Ліаскос [9], В. Сате [10], М. Старік та Дж. Рендс [11], Ю. Н. Старцева [12], Дж. Стігліца [13], Ст. Соу, Д. Паркер, Г. Сюй [14] та ін. Проте науковці розглядають лише окремі складові механізму забезпечення організаційної стійкості, що викликає необхідність їх визначення та аналізу для ефективної реалізації комплексного механізму у функціонуванні підприємства.

Тому метою статті є визначення та аналіз складових механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємств у сучасних умовах.

В економічній теорії та сучасній науці сутність механізму трактується по-різному. У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» поняття «механізм» визначено як внутрішню будову, систему, сукупність станів і процесів, із яких складається звичайне явище [15, с. 673]. Проте в економіці поняття механізму є більш складним та розгалуженим, оскільки залежить від наукового підходу, сфери застосування, області поширення та процесу, для якого його слід застосовувати. У сучасних умовах існує декілька підходів до розуміння сутності механізму в економіці.

Початком для теорії економічних механізмів стало створення механізму розподілу ресурсів для встановлення загальної рівноваги Л. Гурвіцем [2]. Його формулювання визначає механізм як взаємовідносини між суб'єктами та центром, які складаються із трьох стадій: кожен суб'єкт в особистому порядку надсилає центру повідомлення m ; центр, після отримання всіх повідомлень, розраховує імовірний результат: $Y = f(m_1, \dots, m_n)$; центр оголошує результат Y та, у разі потреби, втілює його в життя [16]. Проте у підході до розуміння механізму як комунікації на підприємстві відсутня інструментна складова, яка демонструє засоби забезпечення організаційної стійкості та їх імплементацію.

Прихильниками підходу до розуміння механізму як частини системи управління є Е. А. Смирнов, Т. Л. Безрукова, Ю. О. Лисенко, П. Єгоров [3, с. 87], О. В. Василик, О. А. Грішнова [1, с. 22], Г. В. Астапова, О. Кендюхова, В. Васильєв і А. Недрянко [17]. Учені наголошують на важливості економічного механізму у системі управління і включають до його складу цілі управління, критерії управління, фактори впливу на систему управління та результати.

Є. І. Ануфрієва [18], А. Н. Тридіда, Г. Козаченко [19], І. Булеєв визначають механізм управління як сукупність управлінських методів та інструментів. Цей підхід дає широке розуміння економічного механізму, до складу якого входить сукупність різноманітних процесів, послідовність станів або частин деякої системи, порядок визначення економічної діяльності.

Згідно із підходом В. Пономаренка, О. Ястремської, В. Луцковського [4] та А. Тирінова [5] до механізму управління як до сукупності форм, структур, методів і засобів управління, об'єднаних єдністю мети, за допомогою яких здійснюється взаємодія і узгодження суспільних, групових та індивідуальних інтересів, визначимо, що механізм забезпечення організаційної стійкості має містити сукупність інструментів, використання яких сприятиме раціональному розподілу і використанню ресурсів задля забезпечення стійкої комунікативної взаємодії між елементами структури підприємства та задоволення домінуючої потреби стейкхолдерів результатами спільної діяльності.

Відповідно до процесного підходу визначення організаційної стійкості її досягнення здійснюється через ефективне виконання функцій управління підприємством. Одним із найбільш ефективних механізмів стійкого функціонування підприємства у рамках цього підходу є система JIT («точно в строк»). Серед складових механізму виділяють людські ресурси і виробництво, закупівлю, постачання, планування та організацію функції організації [20, с. 11]. Механізм системи JIT передбачає інформування та залучення всіх зацікавлених сторін у хід прийняття та виконання організаційних рішень. До груп стейкхолдерів, від яких має бути отримана згода, відносять акціонерів і власників підприємства, персонал підприємства, управлінців та уряд. Проте інтереси різних груп стейкхолдерів вимагають співставлення, порівняння та координації у виконанні задля задоволення кожної із них. Тому механізм JIT не забезпечує комплексного досягнення організаційної стійкості функціонування підприємства, а спрямований на створення досконалого виробничого процесу.

Крім того, для забезпечення стійкості та організації процесу управління М. Старік та Дж. Рендс [11] відзначають важливість навчання, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства задля координації власної діяльності, співпраці, швидкої реакції на зміни у внутрішньому середовищі підприємства, що удосконалює ланцюг постачання та знижує витрати.

Ст. Соу, Д. Паркером та Г. Сюй [14] запропонована модель, яка відображає процес взаємозв'язку від постачальника до замовника і від виробника до клієнта по ланцюгу постачання. Проте у своєму розвитку ця модель визначає пріоритетність екологічної стійкості та демонструє її позитивні сторони як для підприємства, так і загалом для суспільства, та не враховує поведінкового аспекту механізму забезпечення організаційної стійкості.

Дж. Кебот, Ст. Істербрук, Дж. Хоркофф, Л. Лессар, С. Ліаскос [9] під час дослідження впровадження організаційної стійкості на різних рівнях відзначають однією з основних складових її моделювання пошук альтернатив для досягнення компромісу між стейкхолдерами підприємства. Проблеми, які виникають під час комунікативної взаємодії між стейкхолдерами, автори пропонують вирішувати за допомогою мови моделювання Goal-Oriented Requirements Engineering (GORE). Складовими цієї моделі, які забезпечують організаційну стійкість підприємства, є: 1) визначення стійкості функціонування як мети, яка забезпечить задоволення інтересів різних груп стейкхолдерів; 2) відображення внеску кожної альтернативи для реалізації цієї мети з урахуванням факторів, які впливають на ці альтернативи; 3) вибір альтернативи, яка забезпечить компроміс між інтересами зацікавлених сторін.

Проте GORE враховує лише якісну оцінку, яка є суб'єктивною і не завжди раціональною. Крім того, для забезпечення організаційної стійкості важливою є прозорість та доступність інформації, можливість коригування та зручність застосування механізму. GORE є мовою моделювання, яка є не загально відомою і недовіки якої мало досліджені.

Прихильники підходу до організаційної стійкості на основі забезпечення стійкості організаційної культури розглядають механізм погодження цінностей організаційної культури як основу забезпечення стійкої комунікативної взаємодії між стейкхолдерами підприємства. У своїй моделі впливу організаційної культури на рівновагу та функціонування підприємства В. Сате [10] виділяє сім процесів: кооперація між індивідами, частинами організації; прийняття рішень; контроль; комунікації; присвяченість організації; сприйняття організаційного середовища; виправдання своєї поведінки. Проте модель В. Сате не враховує зв'язок складових процесів із

процесом управління і можливих конфліктних ситуацій стосовно сприйняття організаційної культури, що не може повноцінно забезпечити організаційну стійкість підприємства.

На думку Ю. Н. Старцева [12, с. 95–96], організаційна культура реалізується через такі механізми, як лідерство, відбір і соціалізація, навчання персоналу, організаційні структури, оформлення фізичного середовища. Проте це є окремими процесами, інструментами та елементами функціонування підприємства, що можуть розглядатися лише як складові та фактори впливу механізму забезпечення організаційної стійкості, а не як самостійні механізми.

Д. Арнольд, Р. МакКей [7] у рамках створення стійкої корпоративної культури підкреслюють необхідність взаємної довіри стейкхолдерів підприємства через випереджаюче управління ризиками, прозорість колективного прийняття рішень та стратегічного керівництва, спільність розподілу можливих ризиків і отриманих вигід, мотивацію та соціальний захист співробітників підприємства. Проте відсутні будь-які гарантії стосовно достовірності етичної поведінки стейкхолдерів, прозорості інформації та можливості культурної трансформації.

Визначаючи комунікацію на підприємстві як основу механізму забезпечення організаційної стійкості, представники цього підходу визначають важливою умовою наявність досконалої та повної інформації від стейкхолдерів підприємства. Так, Дж. Акерлоф побудував математичну модель ринку з недосконалою інформацією [6], в якій асиметрія інформації створює ситуацію володіння неповною інформацією про агента взаємодії, що може призвести до несприятливого відбору та конфліктних ситуацій на підприємстві. Дослідження Дж. Стігліца [13] асиметрії інформації під час найму працівників та заходів щодо заохочення працівників є доцільними для впливу на неформальні норми і правила під час розподілу обов'язків та оплати праці.

Емпіричні дослідження підтвердили абстрактну модель ринку з недосконалою інформацією Дж. Акерлофа та висновки Дж. Стігліца, проте вони демонструють лише процес виникнення, а також можливі наслідки існування асиметрії інформації, що є причинами порушення комунікативної взаємодії на підприємстві.

Для забезпечення стійкості процесу комунікації виникає необхідність в оперативному сприйнятті інформації, аналізі та прогнозуванні розвитку ситуації, виборі одного з можливих варіантів дій та реалізації обраного варіанта. Тому ефективність комунікації як складової організаційної стійкості залежить від колективної взаємодії її учасників. Так, ситуаційна модель прийняття рішень Врума–Йеттона–Яго, запропонована у 1988 р. [21, с. 469–473], що була розвинута В. Врумом у 2003 р. [8], демонструє рівень залучення підлеглих до прийняття рішення залежно від ситуації та погодження їх інтересів із цілями підприємства.

Для узгодження взаємодії керівника та підлеглих у процесі прийняття рішень автори моделі пропонують використовувати дерево рішень, у якому керівник послідовно згори-вниз розглядає різні ситуаційні вузли та проблеми прийняття рішень. Таким чином, керівник може дістати один із п'яти рекомендованих стилів прийняття рішень: самостійне рішення; консультації наодинці; консультації у групі; фасилітація або делегування.

Проте модель Врума–Йеттона–Яго запропонована до використання здебільшого керівниками, з відсутністю взаємозв'язку для співробітників між ситуаціями, які пропонують у моделі, та стилями прийняття рішень. Механізм забезпечення організаційної стійкості має враховувати інтереси різних груп стейкхолдерів через здійснення колективного вибору з організацією повноцінного обміну інформацією для досягнення спільного корисного результату.

Для узгодження інтересів має виконуватися вимога ефективності В. Парето, за якої задоволення потреб однієї сторони не повинно знижувати споживання інших сторін і системи в цілому до певної величини, що порушує стан рівноваги. Ситуація рівноваги можлива тільки у випадку компромісного, коаліційного рішення. Множинність способів формування рішення створює безліч можливих станів рівноваги [22]. Згідно з умовами рівноваги Дж. Неша неантагоністична гра є біматричною, а отже, має хоча б одну точку рівноваги у змішаних стратегіях функціонування та розвитку підприємства. Сума виграшу кожного гравця не є рівною нулю. Ситуація рівноваги згідно з цією теоремою становить собою одну або кілька точок у просторі станів, відхилення від яких не вигідне для будь-якого із гравців, якщо вибір протилежної сторони не зміниться. Можна передбачити, що інформація про можливу поведінку однієї сторони відсутня в іншій.

На відміну від неантагоністичних, кооперативні ігри припускають існування різноманітних угод, обмін та використання інформації, що дає можливість спільного вибору варіантів діяльності.

Так, для кооперативних ігор доцільне застосування вектора Шеплі, який забезпечує оптимальність розподілу між гравцями, рівного середньому внеску в добробут діючої коаліції. Цей вектор задовольняє таким аксіомам: ефективність – під час поділу загального виграшу носія гри нічого не виділяти на частку сторонніх, які не належать цьому носію, так само нічого не стягувати з них; симетрія – виграш гравця не залежить від його номеру; агрегація – заради справедливості треба вважати, що за участі гравців у двох іграх їх виграші повинні складатися; оптимальність за Парето – визначення серед можливих, не домінуючих між собою рішень.

Отже, за умови досягнення бажаного виграшу кожним із стейкхолдерів підприємства існує зацікавленість в отриманні спільного ефективного результату, сприянні функціональній організованості та подальшому стійкому розвитку підприємства.

Відповідно до проведеного аналізу кожного із підходів до забезпечення організаційної стійкості можемо виділити основні складові, які мають входити до її механізму (табл. 1).

Визначення складових механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства

№	Підхід до забезпечення організаційної стійкості	Автори	Складові механізму забезпечення організаційної стійкості підприємства
1	Процесний підхід до забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства	А. Дж. Кутені, Starik та Rands, Stuart So, David Parker, Henry Xu, J. Cabot, St. Easterbrook, J. Horkoff, L. Lessard, S. Liaskos	організація виробничого процесу на основі системи JIT, залучення стейкхолдерів у виробничий процес, навчання, підготовка та підвищення кваліфікації персоналу, пошук альтернатив для компромісу між стейкхолдерами
2	Підхід на основі забезпечення стійкості організаційної культури	Ю. Н. Старцева, В. Сате, D. H. Arnold, R. McKay	сприйняття організаційного середовища, кооперація між індивідами, оформлення фізичного середовища, соціалізація персоналу, взаємна довіра між стейкхолдерами підприємства
3	Підхід через забезпечення стійкої комунікативної взаємодії між стейкхолдерами підприємства	Л. Гурвіц, Дж. Акерлоф, Дж. Стігліц, В. Врум, Ф. Йеттон, А. Яго, Дж. Неш, Л. Шеплі	врахування асиметрії інформації, колективне прийняття рішень, застосування дерева рішень, рівновага Дж. Неша, вектор Шеплі

Таким чином, аналіз складових механізму забезпечення організаційної стійкості підприємства відповідно до підходів щодо її визначення дав змогу виявити основні елементи, процеси та моделі, необхідні для його ефективної реалізації. Врахування складових, наведених у табл. 1, дозволить створити необхідні умови для взаємодії між стейкхолдерами, забезпечити стійкість та розвиток комунікацій між ними для ефективного функціонування підприємства. Перспективою подальших досліджень є розробка та реалізація механізму забезпечення організаційної стійкості з урахуванням визначених його складових.

Література: 1. Грішнова О. А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / О. А. Грішнова, О. В. Василик // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2008. – Вип. 6. – С. 22–27. 2. Hurwicz L. But who will guard the guardians? Prize Lecture, December 8, 2007 / L. Hurwicz. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2007/hurwicz_lecture.pdf 3. Лисенко Ю. О. Організаційно-економічний механізм управління підприємством / Ю. Лисенко, П. Єгоров // Економіка України. – 1997. – № 1. – С. 86–87. 4. Пономаренко В. С. Механізм управління підприємством: стратегічний аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Харьков : Изд-во ХГЭУ, 2002. – 252 с. 5. Тирінов А. В. Багатоаспектність оцінки організаційно-економічного механізму для підвищення ефективності діяльності підприємства / А. В. Тирінов // Управління розвитком. – 2015. – № 2 (180). – С. 71–75. 6. Akerlof G. A. Behavioral Macroeconomics and Macroeconomic Behavior The Prix Nobel: The Nobel Prize 2001 / G. A. Akerlof. – Stockholm : The Nobel Foundation, 2002. – P. 365–394. 7. Arnold D. H. Sustainable Enterprises: Crisis Management and Culture Transformation for BP / D. H. Arnold, R. McKay // Business and Management Research. – 2013. – Vol. 2. – №3. – P. 16/24. 8. Vroom V. H. Educating managers for decision making and leadership / V. H. Vroom // Management Decision. – 2003. – Vol. 41. – Issue 10. – P. 968–978. 9. Cabot J. Integrating Sustainability in Decision-Making Processes: A Modelling Strategy [Електронний ресурс] / J. Cabot, St. Easterbrook, J. Horkoff, L. Lessard, S. Liaskos – Режим доступу : http://www.cs.toronto.edu/~jenhork/Papers/Sustainability_ICSE_NIER.pdf. 10. Sathe V. Culture and related corporate realities / V. Sathe. – Homewood, IL : Richard D. Irwin, 1985. 11. Starik M. Weaving an Integrated Web: Multilevel and Multisystem Perspectives of Ecologically Sustainable Organizations / M. Starik, G.P. Rands // Academy of Management Review. – 1995. – Vol. 20. – № 4. – P. 908–935. 12. Старцев Ю. Н. Менеджмент : учеб. пособие / Ю. Н. Старцев. – Челябинск : НОУ Челябинск. ин-т экономики и права им. М. В. Ладина, 2007. – 103 с. 13. Stiglitz J. E. Information and the Change in the Paradigm in Economics / J. E. Stiglitz // The Prix Nobel: The Nobel Prize 2001. – Stockholm : The Nobel Foundation, 2002. – P. 472–540. 14. So St. A conceptual framework for adopting sustainability in the supply chain. / St. So, D. Parker, H. Xu // ANZAM operations, supply chain and services management symposium. – 14-15 June, 2012. – P. 397–413. 15. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доповн). / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с. 16. Измалков С. Теория экономических механизмов / С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4–26. 17. Васильев В. Підходи до визначення сутності і структури організаційно-економічного механізму безпеки підприємницької діяльності / В. Васильев, А. Недрянко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65605.doc.htm. – 15.04.2011 р. 18. Ануфрієва Є. І. Аналіз методів технологічного оновлення авіатранспортних підприємств / Є. І. Ануфрієва, Г. Ю. Кучерук // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 8. – С. 17–19. 19. Козаченко Г. В. Організаційно-економічний механізм як інструмент управління підприємством / Г. В. Козаченко // Економіка. Менеджмент. Підприємство. – 2003. – № 11. – С. 107–111. 20. Kootanaee A. J. Just-in-Time Manufacturing System: From Introduction to Implement / A. J. Kootanaee, K. N. Baru, H. F. Talari // International Journal of Economics, Business and Finance – 2013. – Vol. 1. – No. 2. – P. 7–25. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ijebf.com/IJEBF_Vol.%201,%20No.%202,%20March%202013/Just-in-Time%20Manufacturing%20System%20%20Just-in-Time%20Manufacturing%20System.pdf 21. Виханский О. С. Менеджмент :



учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд. стереотип.– М. : Магистр ; ИНФРА-М, 2014. – 576 с. 22. Гонтарева І. В. Умови формування та властивості системної ефективності діяльності підприємства / І. В. Гонтарева // Економіка розвитку. – 2014. – № 4 (72). – С. 79–82.

References: 1. Hrishnova O. A. *Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia intelektualizatsiieu trudovoi diialnosti* [Organizational-economic Mechanism of Intellectualization of Work] / O. A. Hrishnova, O. V. Vasylyk // Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Ekonomika. – 2008. – Issue 6. – P. 22–27. 2. Hurwicz L. But Who will Guard the Guardians? Prize Lecture, December 8, 2007 / L. Hurwicz [Electronic resource]. – Access mode : http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2007/hurwicz_lecture.pdf. 3. Lysenko Yu. O. *Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm upravlinnia pidprijemstvom* [Organizational-economic Mechanism of Management] / Yu. Lysenko, P. Yehorov // Ekonomika Ukrainy. – 1997. – No. 1. – P. 86–87. 4. Ponomarenko V. S. *Mekhanizm upravleniya predpriyatiem: strategicheskii aspekt* / V. S. Ponomarenko, E. N. Iastremskaya, V. M. Lutskovskiy. – Kharkov : Izd-vo HGEU, 2002. – 252 p. 5. Tyrinov A. V. *Bahatoaspektnist otsinky orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu dlia pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidprijemstva* [Multidimensional Evaluation of the Organizational and Economic Mechanism to Increase the Efficiency of the Company] / A. V. Tyrinov // Upravlinnia rozvytkom. – 2015. – No. 2 (180). – P. 71–75. 6. Akerlof G. A. Behavioral Macroeconomics and Macroeconomic Behavior The Prix Nobel: The Nobel Prize 2001 / G. A. Akerlof. – Stockholm : The Nobel Foundation, 2002. – P. 365–394. 7. Arnold D. H. Sustainable Enterprises: Crisis Management and Culture Transformation for BP / D. H. Arnold, R. McKay // Business and Management Research. – 2013. – Vol. 2, No. 3. – P. 16–24. 8. Vroom V. H. Educating Managers for Decision Making and Leadership / V. H. Vroom // Management Decision. – 2003. – Vol. 41, Issue 10. – P. 968–978. 9. Cabot J. Integrating Sustainability in Decision-Making Processes: a Modelling Strategy / J. Cabot, St. Easterbrook, J. Horkoff, L. Lessard, S. Liaskos [Electronic resource]. – Access mode : http://www.cs.toronto.edu/~jenhork/Papers/Sustainability_ICSE_NIER.pdf. 10. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities / V. Sathe. – Homewood, IL : Richard D. Irwin, 1985. 11. Starik M. Weaving an Integrated Web: Multilevel and Multisystem Perspectives of Ecologically Sustainable Organizations / M. Starik, G. P. Rands // Academy of Management Review. – 1995. – Vol. 20, No. 4. – P. 908–935. 12. Startsev Yu. N. *Menedzhment : ucheb. posobie* / Yu. N. Startsev. – Chelyabinsk : NOU Chelyabinsk. in-t ekonomiki i prava im. M. V. Ladoshina, 2007. – 103 p. 13. Stiglitz J. E. Information and the Change in the Paradigm in Economics / J. E. Stiglitz // The Prix Nobel: The Nobel Prize 2001. – Stockholm : The Nobel Foundation, 2002. – P. 472–540. 14. So St. A Conceptual Framework for Adopting Sustainability in the Supply Chain. / St. So, D. Parker, H. Xu // ANZAM operations, supply chain and services management symposium. – 14–15 June, 2012. – P. 397–413. 15. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy (z dod. i dopovn). / Uklad. i holov. red. V. T. Busel. – Kyiv ; Irpin : Perun, 2005. – 1728 p. 16. Izmalkov S. *Teoriya ekonomicheskikh mekhanizmov* [The Theory of Economic Mechanisms] / S. Izmalkov, K. Sonin, M. Yudkevich // Voprosy ekonomiki. – 2008. – No. 1. – P. 4–26. 17. Vasylyev V. *Pidkhody do vyznachennia sutnosti i struktury orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu bezpeky pidprijemnytskoi diialnosti* / V. Vasylyev, A. Nedrianko [Electronic resource]. – Access mode : http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65605.doc.htm. 18. Anufriieva Ye. I. *Analiz metodiv tekhnologichnoho onovlennia aviatransportnykh pidprijemstv* [Analysis Methods for Technological Modernization of Air Transport Enterprises] / Ye. I. Anufriieva, H. Yu. Kucheruk // Ekonomika. Finansy. Pravo. – 2009. – No. 8. – P. 17–19. 19. Kozachenko H. V. *Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm yak instrument upravlinnia pidprijemstvom* [Organizational-economic Mechanism as a Tool for Management] / H. V. Kozachenko // Ekonomika. Menedzhment. Pidprijemstvo. – 2003. – No. 11. – P. 107–111. 20. Kootanaee A. J. Just-in-Time Manufacturing System: from Introduction to Implement / A. J. Kootanaee, K. N. Baru, H. F. Talari // International Journal of Economics, Business and Finance – 2013. – Vol. 1, No. 2. – P. 7–25 [Electronic resource]. – Access mode : http://www.ijebf.com/IJEBF_Vol.%201,%20No.%202,%20March%202013/Just-in-Time%20Manufacturing%20System%20%20Just-in-Time%20Manufacturing%20System.pdf. 21. Vihanskiy O. S. *Menedzhment : uchebnyk* / O. S. Vihanskiy, A. I. Naumov. – 5-е изд., стереотип.– М. : Магистр; ИНФРА-М, 2014. – 576 p. 22. Hontareva I. V. *Umovy formuvannia ta vlastyivosti systemnoi efektyvnosti diialnosti pidprijemstva* / I. V. Hontareva // Ekonomika rozvytku. – 2014. – No. 4 (72). – P. 79–82.

Інформація про автора

Земцова Катерина Анатоліївна – аспірант кафедри економіки підприємства та менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (пр. Леніна, 9а, м. Харків, Україна, 61166, e-mail: k.zemtsova5@gmail.com).

Інформація об авторе

Земцова Катерина Анатольевна – аспірант кафедры экономики предприятия и менеджмента Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця (пр. Ленина, 9а, г. Харьков, Украина, 61166, e-mail: k.zemtsova5@gmail.com).

Information about the author

K. Zemtsova – Postgraduate Student, Department of Enterprise Economy and Management, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (Lenina pr., 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine, e-mail: k.zemtsova5@gmail.com).

Стаття надійшла до ред.
29.08.2015 р.