

рацією, здатної забезпечити розвиток та стійкі позиції на ринку, є основоположним інструментом побудови її корпоративної культури.

Формування системи цінностей та управління корпорацією з метою їх реалізації призводить до інтеграції і консолідації зусиль всіх зацікавлених сторін, оптимізації використання всіх потенційних ресурсів корпорації, а як наслідок досягнення мети діяльності корпорації.

Список використаних джерел

1. Гайдай Ю.В., Шеремета Я.І. Культура та цінності корпорації – основа стратегії бізнесу / Гайдай Ю.В., Шеремета Я.І. // Інноваційна економіка. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/inek/2011_6/82.pdf
2. Долан С., Гарсія С. Управління на основі цінностей. Корпоративне керівництво але виживанню успішної життєдіяльності і вмінню заробляти гроші в XXI столітті. М.: Претекст, 2008. – С. 31–35.
3. Ензім Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.enzym.lviv.ua/php_uploads/files/UploadName_32.pdf
4. Назаренко І.М. Цінність корпорації – головний орієнтир стратегічного менеджменту. Агросвіт. 2013. №11. – с. 16
5. Сайт Водоканалу. Електронний ресурс. – Режим доступу: vodokanal.drohobych.com.ua/місія-і-цінності/
6. Тамберг В. Реальная ценность корпоративных ценностей [Електронний ресурс] / В. Тамберг, А. Бадьин // Высокий брендинг. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://newbranding.ru/articles/corporate-values>
7. Філософія. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://subject.com.ua/philosophy/osnovi/index.html>
8. Харбський К. Управління цінностями. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.harsky.ru/files/VM_final-05-05-2010.pdf
9. Ямницький О.В. Категорія «цінність» у психологічному вимірі – Наука і освіта. – 2013. – №4. – С. 34–37.
10. Яхонтова Е.С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании / Яхонтова Е.С. // Менеджмент в России и за рубежом. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.mevriz.ru/articles/2003/4/1784.html>

I.V. KOVALCHUK,

к. е. н., доцент, Національний університет харчових технологій

Я.В. МАТВЕЄВА,

магістрант, Національний університет харчових технологій

Формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства

У статті розглянуто поняття «соціальний розвиток підприємства», «організаційно-економічний механізм» та «соціальна відповідальність бізнесу», визначено основні складові елементи організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства та шляхи підвищення його ефективності.

Ключові слова: соціальний розвиток підприємства, соціальна відповідальність бізнесу, організаційно-економічний механізм, організаційна, соціальна, економічна, екологічна складові механізму соціально-економічного розвитку.

I.V. KOVALCHUK,

к. э.н., доцент, Национальный университет пищевых технологий

Я.В. МАТВЕЄВА,

магістрант, Национальный Университет пищевых технологий

Организационно-экономический механизм социального развития предприятия

В статье рассмотрены понятия «социальное развитие предприятия», «организационно-экономический механизм» и «социальная ответственность бизнеса», определены основные составляющие элементы организационно-экономического механизма социального развития предприятия и пути повышения его эффективности.

Ключевые слова: социальное развитие предприятия, социальная ответственность бизнеса, организационно-экономический механизм, организационная, социальная, экономическая, экологическая составляющие механизма социально-экономического развития.

I.V. KOVALCHUK,

Ph.D, assistant professor, National University of Food Technologies

Y.V. MATVEIEVA,

master student, National University of Food Technologies

Organizational economic mechanism of social development of enterprise

The article deals with the concept of «social development of enterprise», «the organizational economic

mechanism» and «corporate social responsibility», the basic constituent elements of the organizational economic mechanism of social development of enterprise and ways to improve its effectiveness.

Keywords: *social development of enterprise, corporate social responsibility, organizational economic mechanism, organizational, social, economic and ecological components of the mechanism of social and economic development.*

Постановка проблеми. Розвиток сучасного конкурентного середовища суттєво впливає на результати діяльності різноманітних підприємств і організацій. Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки потребує удосконалення соціально-трудо-вих відносин та соціальної сфери підприємства в цілому. Саме тому, на рівні окремих суб'єктів господарювання особливу увагу бажано приділяти формуванню організаційно-економічного механізму соціального розвитку, адже нині все більшого значення набувають соціальні фактори у підвищенні економічної ефективності діяльності. Наявність передумов щодо позитивних змін у соціальному середовищі підприємства дає можливість окреслити реальні цілі соціального розвитку, забезпечити необхідними ресурсами їх досягнення, організувати проведення відповідних заходів тощо. Виконання таких завдань підпорядкована дія механізму управління соціальним розвитком підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем формування і функціонування механізму соціального розвитку підприємства присвятили свої праці такі вчені, як: О. М. Алімов, О. І. Амоша, І. Ансофф, С. С. Аптекар, Н. В. Афанасьєва, Я. Г. Берсуцький, І. О. Богатирьов, І. П. Булеев, В. О. Василенко, А. Е. Воронкова, В. А. Гавриленко, О. С. Галушко, В. М. Геєць, П. Ф. Друкер та інші.

Незважаючи на значний науковий доробок в теорії, питання процесу формування та функціонування механізму соціального розвитку підприємства залишаються недостатньо дослідженими, що робить актуальним подальше вивчення даної проблематики.

Метою статті є дослідження сутності та особливостей формування і функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства.

Завданням є обґрунтування понять «соціальний розвиток підприємства», «організаційно-економічний механізм», «соціальна відповідальність бізнесу», визначення їх сутності, основних складових елементів організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства та напрямків підвищення ефективності його функціонування.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах господарювання на шляху розбудови соціально-орієнтованої економіки все більшого значення набуває проблема соціального розвитку вітчизняних підприємств. Реалізація соціально відповідальних функцій підприємства, розвиток його соціальної інфраструктури, формування систем соціального забезпечення

працівників, впровадження норм етичної поведінки не лише між підлеглими, а й постачальниками і споживачами, сприяння позитивному емоційному клімату в колективі починають відігравати все більшу роль у досягненні ефективної діяльності підприємств.

Соціальний розвиток підприємства – це цілеспрямований процес вдосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку, допомога споживачам і країні в цілому будувати краще суспільство через різноманітні соціально орієнтовані програми і благодійні заходи, а також дотримання соціальної відповідальності бізнесу [4].

Ознаками соціального розвитку підприємства є:

- орієнтованість на людину та безпосередній вплив на персонал;
- збереження стабільності соціальних і культурних систем;
- справедливий розподіл благ та збереження культурного надбання;
- мотивація персоналу;
- покращення організаційних і соціально-психологічних умов;
- створення сприятливого робочого клімату та психологічної атмосфери в колективах;
- забезпечення професійного розвитку, зростання рівня освіти та професійної підготовки кадрів [9].

Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей – суб'єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Соціальним розвитком необхідно керувати, причому злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень та якість життя людей. Такому розвитку відповідає побудова системи управління.

Першоосновою і джерелом соціального розвитку підприємства слід вважати різноманітні зміни внутрішньо-системного характеру, та зміни, що виступають результатом взаємодії соціально-економічної системи з факторами оточуючого середовища. Ключовим моментом в даному процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини [7, с. 241].

Мета і цілі соціального розвитку підприємства мають реалізовуватися через управління соціальними процесами як у внутрішньому, так і у зовнішньому со-

ціальному середовищі підприємства, а також повинні бути направлені на побудову кращого суспільства через різноманітні соціально орієнтовані програми і благодійні заходи, адже використовуючи масштаби та ресурси компанії, її впливовість в країні чи світі, можна зробити світ кращим. Заходи з управління соціальним розвитком сучасного підприємства необхідно планувати на довгострокову перспективу з обов'язковим урахуванням інтересів соціальних партнерів для підвищення соціально-економічної ефективності господарської діяльності підприємства та досягнення соціальної стабільності у суспільстві в цілому.

Соціальний розвиток підприємства залежить від економічного зростання, яке викликає якісні зміни в економіці, сприяє її загальному розвитку та розвитку людського капіталу, корпоративної культури та соціальної відповідальності бізнесу.

У сучасних умовах господарювання соціальна відповідальність бізнесу є невід'ємною складовою частиною діяльності компаній, підґрунтям їх філософії із самого моменту заснування, адже здійснення активної соціальної політики, благодійність, діяльність, спрямована на поліпшення якості життя і економічного благополуччя людей, створення нових робочих місць, забезпечення потреб населення створює більш позитивний імідж компанії, дозволяє безпосередньо допомагати країні в розвитку соціальної сфери та покращенню життя населення, вести відкриту і прозору діяльність, дотримуючись чинного законодавства [1, с. 75].

На сьогодні соціальний розвиток є важливим кроком до реалізації цілей компанії, адже безпосередньо забезпечує сталий розвиток у довготривалій перспективі, сприяючи ефективності праці, зберігаючи соціальну стабільність суспільства в цілому. Результативний процес управління соціальним розвитком підприємства вимагає застосування стратегічного підходу, тобто наявності чітко визначеної стратегії соціального розвитку з відповідним механізмом її реалізації.

Слід зауважити, що стратегія соціального розвитку як одна із функціональних стратегій має принципово важливе значення для розвитку підприємства у сучасних умовах функціонування, адже саме вона передбачає заходи щодо соціального розвитку і захисту персоналу підприємства у процесі здійснення стратегічних змін. Стратегія соціального розвитку підприємства відіграє роль специфічного фільтра, через який у процесі підготовки мають проходити всі управлінські рішення стратегічного характеру [4].

Організаційно-економічний механізм соціального розвитку підприємства – це сукупність різноманітних організаційних засобів та економічних інструментів, які взаємодіючи забезпечують необоротну, спрямовану, закономірну зміну економічного становища та

соціальної інфраструктури господарюючого суб'єкта, в результаті якої організація переходить до принципово нового якісного стану [8, с. 132].

Таким чином, механізм управління соціальним розвитком – це сукупність певних складових елементів, що створюють організаційну основу управлінського впливу на фактори, від стану яких залежать соціальні результати діяльності підприємства. Ефективність їх буде визначатися позитивним розвитком соціального стану підприємства [1, с. 76].

До організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства можна віднести: соціальні гарантії, соціальне партнерство, соціальний аудит, екологічна експертиза, соціальна відповідальність бізнесу тощо.

Організаційно-економічний механізм соціального розвитку створюється і цілеспрямовано змінюється людьми, які здійснюють регламентацію усієї сукупності функцій, форм, методів, важелів і стимулів соціального управління, щоб досягти найбільшої його ефективності в конкретних існуючих умовах. Суспільство як складна, багатоцільова соціальна система вимагає, щоб такий механізм, функціонуючи, забезпечував чітку взаємодію усіх його підсистем і рішення завдань, які встановлені перед ним.

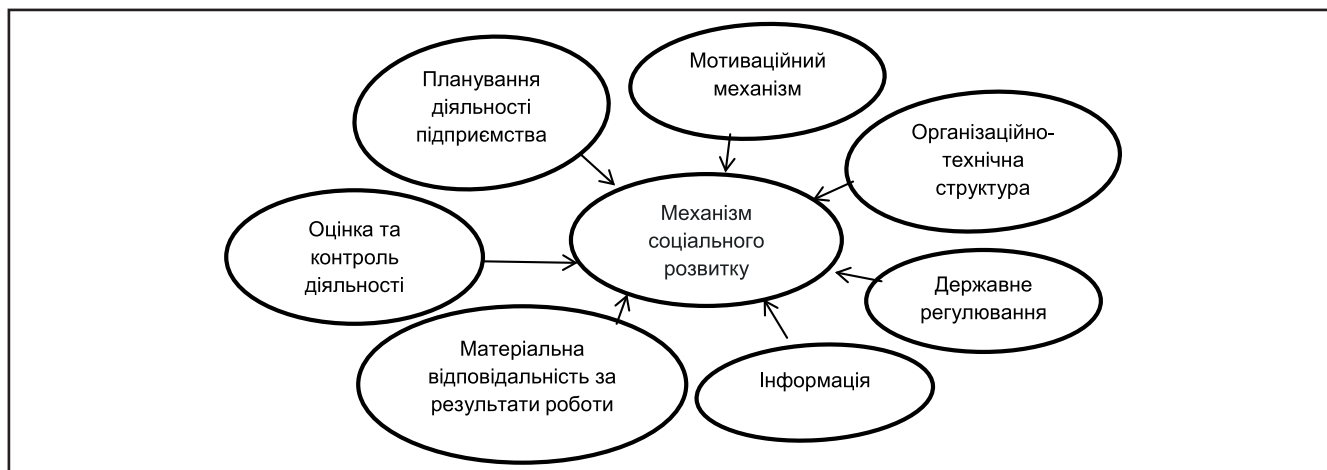
При побудові ефективного організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства, необхідно враховувати такі основні характеристики середовища як складність, невизначеність зовнішнього середовища, рухливість і взаємозв'язок чинників.

Ефективність функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку – характеристика соціального середовища організації, що виражає відповідність між впливом на персонал результатів соціальних заходів, у тому числі впровадження нових соціальних технологій, і витратами матеріально-фінансових й інших ресурсів на їхнє здійснення. Соціальна ефективність, її визначення й оцінка ґрунтуються на якісних показниках і визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяв рішенню конкретних соціальних проблем, тим він є більш соціально ефективний.

На будь-якому підприємстві формується механізм соціального розвитку відповідно до виду його діяльності та включає такі складові: економічна, організаційна, технічна системи, контроль та планування діяльності підприємства, мотиваційний механізм, матеріальна відповідальність за результати роботи, інформаційна система [10, с. 115].

Складові організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства схематично відображені на рисунку.

Важливим елементом механізму господарювання є організаційний механізм, який включає правила,



Організаційно-економічний механізм соціального розвитку підприємства

організаційно-правові норми і стандарти, що визначають та регулюють структуру управління, обов'язки, права і відповідальність органів управління й управлінських працівників, організацію процесу їхньої діяльності, розподіл робіт між різними виконавцями, оснащення управлінської праці засобами оргтехніки, чисельність працівників апарату управління, матеріальне і моральне стимулювання їхньої праці [8, с. 134].

Економічна складова механізму є однією з найважливіших, адже забезпечує розробку економічної стратегії діяльності підприємства, підвищення ефективності діяльності робітників в процесі виробництва продукції та експлуатації обладнання, інвестування проектів з тривалим терміном окупності витрат, у тому числі і в розробку методів, механізмів, форм підвищення ефективності управлінської діяльності, удосконалення системи оцінки і стимулювання праці, підвищення використання персоналом основних фондів, оборотних коштів, поліпшення економічних показників, що характеризують конкурентоспроможність виробів, за рахунок ефективного використання трудових ресурсів, планування окремими підрозділами як своєї діяльності, так і підприємства в цілому [10, с. 76].

Інформаційна система відповідає за формування та підтримку достовірної інформаційної бази, що використовується в подальшому для розв'язання задач управління і за людино-машинний інтерфейс, що включає в себе динамічні інтерактивні відеокадри, тренди, звітні форми, повідомлення для оператора. Алгоритми управління будуються на базі прийнятої моделі об'єкта, стратегії управління і використовують дані інформаційної системи для вироблення управляючих впливів [1, с. 76].

Забезпечення ефективності соціальної складової соціально-економічного механізму розвитку підприємств та організацій досягається також створенням робочого клімату, сприятливої психологічної атмосфери в колективах. Виконання поставлених цілей

і задач підприємства реалізується за рахунок проведення для працівників зборів, нарад, на яких аналізуються результати діяльності, обговорюються стратегічні напрямки розвитку тощо [4].

Мотивація є основним і головним елементом соціального розвитку підприємства, сприяє досягненню прийнятого і стимульованого рівнів індивідуальної результативності праці, а також покращенню матеріального добробуту і морального заохочення працівників. Найчастіше до елементів мотивації зараховують зміст та умови праці, відносини між працівниками, засоби адміністративного примусу (заборони, розпорядження), засоби заохочення (стимули матеріальні та нематеріальні), засоби переконання (переговори, консультації) [3, с.51].

Контроль здійснюється в різних формах є необхідною і невід'ємною складовою будь-якого механізму підприємства незалежно від виду діяльності. На підприємстві контролю підлягають усі матеріальні та грошові потоки, виробничі процеси, діяльність людей, витрати ресурсів і результати. Такий глобальний контроль дає змогу з'ясувати, наскільки діяльність підрозділів усіх ієрархічних рівнів відповідає чинному регламенту, установленим завданням і наскільки вона ефективна [2, с.31].

Матеріальна відповідальність відіграє важливу стимулюючу і дисциплінуючу роль. Кожний організаційний підрозділ повинен матеріально відповідати за недоліки в роботі, неякісне і несвоєчасне виконання робіт, спричинені збитки іншим підрозділам. Підрозділи підприємства поєднані технологічними і коопераційними зв'язками виготовлення продукції та надання послуг, працюють за чітко скоординованим планом. Тому невиконання одним із підрозділів своїх завдань призводить до негативних наслідків у інших підрозділах [3, с.72].

Підприємство повинно створювати сприятливі умови для забезпечення і розвитку кожного окремо взятого елемента, а також їх взаємодії для здійснення подальшої ефективної господарської діяльності.

Висновки

Ефективність функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства забезпечується завдяки оптимізації співвідношення всіх його складових та включає удосконалення підготовки і підвищення кваліфікації персоналу, зміцнення трудової дисципліни, розробку програм розвитку персоналу та підприємства в цілому у соціальному напрямку.

Таким чином, формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства є важливим для будь-якого підприємства, адже за допомогою різних програм та методів можна підвищити якість життя персоналу (режим роботи, організація та безпечні умови праці, заробітна плата, забезпечення житлом, охорона здоров'я, оздоровлення і відпочинок, надання соціальних послуг, доступ до культурних цінностей, виробнича демократія організація самоуправління), що в перспективі матиме позитивний ефект, так як саме людський потенціал є рушійною силою розвитку бізнесу.

Список використаних джерел

1. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства. Економіка та держава. – № 9, 2011. С.73–77.
2. Гросул, В.А. Соціально-економічна стійкість підприємства: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій [Текст]: монографія / В.А. Гросул – Харків: ХДУХТ, 2007. – 303 с.
3. Куценко А. В. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму управління ефективністю діяльнос-

ті підприємств споживчої кооперації України: [монографія] / А. В. Куценко. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 215 с.

4. Надтонка Т.Б., Амельницька О.В. Соціально-економічний розвиток підприємства: актуальність і проблеми дослідження <http://www.donntu.edu.ua/>

5. Павлова В.А. Конкуренцеспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення: [монографія] / В. А. Павлова. – Донецьк: ДУЕП, 2006. – 276 с.

6. Рогоза М. Є. Загальна модель механізму управління ПСК / М. Є. Рогоза, І. А. Сененко // Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці: матеріали I Міжнародної наук.-метод. конф., (1–4 квіт. 2009 р.). – Чернівці: ДрукАрт, 2009. – С. 337–338

7. Рогоза М.Є. Модель ринково-орієнтованого соціально-економічного механізму управління підприємствами споживчої кооперації / М. Є. Рогоза, І. А. Сененко // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Випуск 248: в 6 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – Т. II. – С. 239–244

8. Севаст'янов Р.В., Родіонова І.О. Особливості соціально-економічного розвитку підприємств у сучасних умовах господарювання / Р.В. Севаст'янов, І.О. Родіонова // ЗДІА, 2013 С. 131–136

9. Тюха І. В. Соціально-економічний розвиток підприємства: сутність та видові прояви / І. В. Тюха // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – ДДАЕУ, 2012: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1195>

10. Череп А.В., Лепьохін О.В., Олейнікова Л.Г., Лепьохіна І.О. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва: монографія / – Запоріжжя: КПУ, 2011. – 352 с.

УДК 338

Т.І. ЧУМИКОВА,
Національний університет харчових технологій
Л.М. ЗАКРЕВСЬКА,
к.е.н., доцент, Національний університет харчових технологій

Економічна стабільність підприємства: сутність та складові елементи

У статті розкрито сутність економічної стабільності підприємства, визначено її складові елементи. Встановлено зв'язок між поняттями «економічна стабільність», «фінансова стійкість» та «економічна стійкість».

Ключові слова: економічна стабільність, фінансова стійкість, економічна стійкість.

Т.И. ЧУМИКОВА,
Национальный университет пищевых технологий
Л.М. ЗАКРЕВСКАЯ,
к.э.н., доцент, Национальный университет пищевых технологий

Экономическая стабильность предприятия: сущность и составляющие элементы

В статье раскрыта сущность экономической стабильности предприятия, определены ее составляющие элементы. Установлена связь между понятиями «экономическая стабильность», «финансовая устойчивость» и «экономическая устойчивость».

Ключевые слова: экономическая стабильность, финансовая устойчивость, экономическая устойчивость.