

ідеї соціальної відповідальності підприємств.

Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Малопоширеним, але, на нашу думку, найточнішим і найважливішим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу. [2, с.41]. В такому контексті замовником на соціальне проектування виступає роботодавець, власник чи керівник підприємства, іноді профспілкова організація. Ми вважаємо, що найдоцільніше здійснювати заходи СВБ за допомогою портфеля соціальних проектів.

Портфель соціальних проектів складається з різних проектів, які вирішують різні проблеми, але всі вони забезпечують соціальний розвиток. Залежно від того, який шлях обирається для здійснення таких змін, виділяються інноваційні та підтримуючі соціальні проекти. В портфель підприємства варто включати інноваційні проекти, які допоможуть швидко вирішити проблему, але ефект потрібно закріпити підтримуючим проектом.

Досвід впровадження соціального проектування на підприємствах засвідчив його дієвість, ефективність, затребуваність як з боку клієнтів, так і з боку керівників та власників.

Література

1. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 167-178
2. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень. – Київ, 2011. – № 1 (15). – С. 39-46.
3. Дідус Т.А. Особливості сучасних технологій управління портфелем соціальних проектів // Інформаційні технології, системний аналіз і моделювання соціоекологоекономічних систем, м. Київ, 16-18 жовтня 2012 р.: тези доповідей / Кафедра економічної кібернетики ФЕП ІЕМ НАУ – Київ: Допомога, 2012. – С. 45-47.
4. Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. – М. Издательство Московского государственного университета: Флинта, 2007. – 240 с.

Беляк Т.О., аспірант

Науковий курівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПРОГРЕСИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід економічно розвинених країн засвідчує, що корпоративна культура (КК) може слугувати вагомим інструментом прогресивного розвитку соціально-трудових відносин та підвищення ефективності господарської діяльності підприємств [1].

В Україні поки не вистачає такого досвіду, корпоративну культуру розуміють досить обмежено, не приділяючи їй належної уваги, традиційно недооцінюючи її роль в ефективному розвитку підприємства та гармонійному розвитку соціально-трудових відносин [2; 3; 4].

Метою даної статті є розкриття сутності корпоративної культури та вивчення її впливу на стан соціально-трудових відносин.

Корпоративну культуру підприємства дотепер розуміють в літературі по-різному. На основі вивчення наукових джерел вважаємо за доцільне дотримуватись думки М.В. Семикіної [4, с. 99] про те, що корпоративна культура – це є підсистема організаційної культури підприємства, яка віддзеркалює сукупність певних цінностей, норм та моделей

поведінки, що декларуються, розподіляються та реалізуються на практиці керівниками підприємства та їх підлеглими задля досягнення ефективності діяльності та адаптації до вимог оточуючого середовища.

Розвиваючи наукові погляди українських дослідників А.Файоля, Г. Хаєта, О.Єськова, О. Балики, Т. Кицака, І. Петрової, М. Семикіної та інших, зосереджуємо увагу на тому, що для формування дієвого механізму формування прогресивної корпоративної культури доцільно, передусім, визначитись з метою діяльності колективу як єдиного цілісного організму. Колектив має дійти до переконання, на що націлитися: на продуктивність праці, чи на створення прийнятних умов праці, чи на оптимізацію витрат на функціонування, чи на підвищення якості трудового життя, чи на щось інше, що визначено стратегією підприємства. Нижче пропонуємо власне бачення схеми механізму формування корпоративної культури (рис. 1).



Рис. 1. Концептуальна схема механізму формування, підтримки та розвитку корпоративної культури підприємства (розроблено автором)

Відповідно до зовнішніх умов діяльності та внутрішніх особливостей функціонування підприємства, мають визначатися атрибутика, цінності, пріоритетні характеристики людського потенціалу, що має бути залученим у якості працівників, фахівців, керівного складу (здібності, здатності, інтелект, свідомість, потреби, мотиви, цільові орієнтири тощо). Запропонований механізм формування корпоративної культури передбачає регулювання умов розвитку та використання людського потенціалу, самоосвіти, підготовки та перепідготовки персоналу, системи матеріальних та моральних заохочень, що впливають на кількість та якість результатів діяльності. У такій

концепції механізм здатен формувати, підтримувати та розвивати прогресивну корпоративну культуру, відповідаючи її призначенню.

Розроблений нами підхід до формування, підтримки та розвитку корпоративної культури підприємства засвідчив також нагальну необхідність управління змінами, зокрема потребу у корегуванні розвитку КК, забезпечення її ефективного впливу на стан соціально-трудових відносин, потребу у визначенні «оптимуму стану корпоративної культури», необхідність активізації впливу КК на розвиток СТВ.

Література

1. В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки / Т. Питерс, Р. Уотерман-мл.; Пер. с англ. ... М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2012. - 672 с.
2. Корпоративна культура: [Навч. посіб. для вищ. навч. закл] / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт та ін. [під заг. ред. Г.Л. Хаєт]. – К. : Центр навч. л-ри, 2003.– 402 с.
3. Петрова І.Л. Зміни корпоративної культури як імператив організаційного розвитку / І.Л. Петрова // Вісник Прикарпатського ун-ту, 2014. – серія «Економіка». – Вип. 10. – С. 76-79.
4. Семикіна М.В. Розвиток корпоративної культури як передумова накопичення соціального капіталу / М. Семикіна, Т. Бесяк, Г. Волчкова // Economics and Management: Challenges and Perspectives: Collection of scientific articles. - "East West" Association For Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria, 2015. – С. 98 – 103.
5. Henri Fayol. Administration Industrielle et Générale, 1916. Анри Файоль. Общее и промышленное управление. – М.: 1923. [Электронный ресурс] <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>

Березюк К.М., студ. 1 курсу магістратури

Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНА І СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

З-поміж усіх проблем вітчизняної економіки особливо актуальною є проблема енергозбереження. Станом на 2014 рік енергоемність ВВП України у 2,05 рази перевищує середньосвітовий рівень (0,32 кг у. п./дол. та 0,156 кг у. п./дол. відповідно) і в 3 рази перевищує даний показник порівняно з країнами Європи [4]. Проблема загострюється на фоні залежності економіки від імпорту енергоресурсів. Як наслідок – загроза національній енергетичній безпеці, неконкурентоспроможність продукції вітчизняних підприємств, низький рівень рентабельності.

Незважаючи на численні дослідження в даній сфері, замало практичних рекомендацій щодо підвищення енергоефективності на вітчизняних підприємствах. Тому метою роботи є розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення енергозбереження на підприємстві, обґрунтування економічної і соціальної ефективності.

Одним із ефективних методів енергозбереження є введення в експлуатацію когенераційної установки.

Когенераційна установка - комплекс обладнання, що працює за способом комбінованого виробництва електричної і теплової енергії або перетворює скидний енергетичний потенціал технологічних процесів в електричну та теплову енергію [3].

Когенераційні технології відносяться до інноваційних технологій, які дозволяють комплексно вирішувати цілий ряд завдань, зокрема підвищують ефективність використання традиційного виду палива при виробництві електроенергії, знижують викиди парникових газів.

Розглянемо детальніше можливість експлуатації даного обладнання на прикладі ПАТ «Кондитерська фабрика «Світоч». Для розрахунку доцільності введення когенераційної установки в експлуатацію важливо знати річний обсяг виробництва і споживання