

означена тенденція є небезпечною і потребує зламу. Незалежно від рівня розгляду проблеми (регіонального або глобального) настав час зрозуміти, що екологічний капітал стає все більш залежним від здатності людей бути відповідальними та згуртованими у питаннях екологічної безпеки. У цьому сенсі виникає нагальна потреба формування соціального капіталу нової, прогресивної якості, який би спрацьовував на відновлення природних ресурсів, збереження та накопичення екологічного капіталу, запобігання небезпечних екологічних наслідків.

### Література

1. Екологічний паспорт Кіровоградської області. – Кіровоградська ОДА. – 138 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.menr.gov.ua/protection/protection1/kirovogradska>
2. Статистичний щорічник України за 2013 рік / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К.: Державний комітет статистики України, 2014. – 534 с.
3. Статистичний щорічник України за 2012 рік / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К.: Державний комітет статистики України, 2013. – 552 с.
4. Статистичний щорічник України за 2014 рік: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.org>.
5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2015 рік / [за ред. Л.Б. Дівель]. – Кропивницький, 2016.– 488 с.
6. Ставлення населення до питань охорони довкілля / Опитування Фонду «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. – Режим доступу : <http://dif.org.ua/article/stavlennya-naselennya-dopitan-okhoroni-dovkillya>.
7. Опитування TNS в Україні. – Режим доступу : <http://ecology.unian.ua/naturalresources/1062865-perevajnu-bilshist-ukrajintsiv-turbue-ekologichna-situatsiya-v-krajini-opituvannya.html>.
8. Бушуев В.В., Голубев В.С., Орлов И.Б. Введение в системную теорию капитала / В.В. Бушуев, В.С. Голубев, И.Б. Орлов. – М.: ЛЕНАНД, 2013. – 176 с.
9. Semykina M.V., Volchkova G.K., Belyak T.A. Corporate culture's development as a prerequisite for the accumulation of social capital / M.V.Semykina, G.K.Volchkova, T.A.Belyak // Economics and Management: Challenges and Perspectives: Collection of scientific articles. – «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria, 2015. – P. 98–103.

Стадник В.В., докт. екон. наук, професор  
Хмельницький національний університет  
м. Хмельницький

### **ОСОБЛИВОСТІ І ЗАВДАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ГЕТЕРОГЕННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Згідно теорії фірми, будь-яка організація є сукупністю об'єднаних взаємовигідним співробітництвом учасників, які узгоджують свої дії за допомогою системи контрактів. Це формує мотиваційну основу для спільної діяльності, встановлює певну залежність учасників робочих груп від результатів діяльності кожного з них, де відмінність у позиціях (гетерогенність мотиваційних переваг) відходить на задній план. Коли між людьми встановлені ефективні організаційні відносини, така залежність набуває стійкого характеру, що дає змогу працівникам оперативно реагувати на будь-яку робочу ситуацію,

приймаючи обґрунтовані і вигідні для організації рішення. Система менеджменту і розглядається сучасними дослідниками як «перевірені часом стійкі алгоритми організації і управління людською діяльністю», націлені на забезпечення адаптивності підприємницьких структур [1].

Тобто, можна говорити про систему менеджменту як про «інституційну матрицю» [2], будь-якої організації, яка абстрагована від своїх матеріальних носіїв – людей, книг та інших джерел інформації. Підставами для цього є те, що система менеджменту реалізує притаманні інститутам функції – з формування мотивів і стимулів людської діяльності, узгодження та координування дій членів відповідного соціуму (і мінімізації втрат від зіткнення їх інтересів в процесі цієї взаємодії – через систему інфорсменту). В підсумку це забезпечує стабільність соціально-економічних систем, збереження і успадкування їх сутнісних властивостей [3].

Ці висновки підтверджуються ключовими положеннями системно-інтеграційної теорії Г. Клейнера [4], де акцентується увага на необхідності інтеграції в просторі і в часі потоків ресурсів і процесів культурної та інституціональної динаміки як основи діяльності підприємства. Г. Клейнер розглядає внутрішній простір підприємства як систему, в якій виробничі і ринкові особливості поведінки підприємства визначаються сукупністю підсистем, що відображають особливості його соціальних складових. До них він відносить ментальні особливості учасників підприємства, культурні особливості внутрішньофірмового середовища, інституційні особливості підприємства і сформовані в ньому когнітивні механізми. Вони складають ментально-інституційний фундамент підприємства, який може змінюватися тільки в довгостроковому періоді. Ці складові певною мірою потрібно сприймати як «даність», це той соціальний «матеріал», з якого «зроблене» підприємство. «Відтворення, збереження і еволюція цієї фундаментальної структури забезпечується механізмами спадковості. Для кожного підприємства вони відтворюють його соціально-економічний генотип – сукупність успадкованих характеристик, що змінюються дуже повільно. Ці характеристики забезпечують якість сприйняття і осмислення нової інформації, а також визначають соціальну якість загальної спрямованості економічної діяльності [4].

Друга група підсистем відображає функціональні особливості кожного підприємства. Вона включає його організаційно-управлінські і технологічні характеристики, сукупність практик виконання різних видів господарської діяльності (поведінкових зразків), запозичених з інших підприємств (імітаційна підсистема), а також особливості економічної поведінки в конкретному історичному соціумі (так звана історична особиста і групова виробнича пам'ять працівників).

Аналізуючи сутнісні характеристики виділених Г. Клейнером підсистем, можна бачити, що тільки одна з них – «організаційно-управлінські і технологічні особливості підприємства» – має матеріальні носії. Решта нематеріальні, вони відносяться до соціальної складової підприємства і в своїй сукупності формують його інтелектуальний простір. І найскладніше для забезпечення ефективності управлінських впливів – врахувати гетерогенність мотиваційних переваг у внутрішньому середовищі підприємства і, використовуючи прийоми і методи менеджменту, досягти такого рівня узгодженості індивідуальних переваг його

працівників, який би давав змогу оперативно вирішувати всі виробничі завдання. Тим більше, що на сучасних підприємствах склад працівників відрізняється значною гетерогенністю – як за освітньо-кваліфікаційними характеристиками, так і за іншими, що прямо чи опосередковано впливають на формування мотиваційних переваг і результативність індивідуальної та групової діяльності, а також – на лояльність працівників до свого підприємства, їх відданість спільній справі.

Очевидно, що чим вищим є рівень гетерогенності учасників спільної діяльності, тим більше зростає роль соціально-психологічних і економічних методів впливу на їх поведінку, завдяки яким моделюється система підтримки стійких взаємовигідних людських відносин всередині організації, а також партнерських відносин – в мережевих підприємницьких структурах. Можна припустити, що саме вони забезпечують цілісність будь-якої соціально-економічної системи – завдяки сталості характеристик відповідного інституційного середовища, яке формує мотиваційне середовище спільної діяльності та сприяє зменшенню проявів опортуністичної поведінки учасників ринкових трансакцій.

Припущення про створення сприятливого інституційного середовища для ефективного взаємовигідного співробітництва всіх учасників економічної діяльності в рамках кожного організаційного простору може бути прийнято в якості концептуальної основи менеджменту гетерогенних організацій і слугувати методологічною базою для формування відповідних управлінських інструментів, технологій і стратегій роботи з персоналом.

#### Література

1. Боровских Н. Конкурентные стратегии: методология формирования и развития / Н. Боровских // Маркетинг. – 2005. – №2 (81). – С.37-41.
2. Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация / С. Кирдина // Вопросы экономики. – 2004. – №10. – С. 89-98.
3. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки/ Д. Норт: пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
4. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия / Г.Б. Клейнер // Original scientific paper; Recived: September. – 2005. – № 30.

Шалімова Н. С., докт. екон. наук, професор  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький

### **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АУДИТУ ЯК СУСПІЛЬНОГО ІНСТИТУТУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ**

Суспільна думка відіграє важливу роль при визначенні того, що очікують від аудиторів у повсякденній практиці, а споживачі (користувачі) аудиторських послуг розглядаються як обов'язковий елемент визначення аудиторської діяльності [1, с. 16]. Про необхідність урахування потреб користувачів йдеться у Міжнародних стандартах контролю якості, аудиту, надання впевненості та