

цтва, зростання зайнятості та підвищення завдяки цьому добробуту населення.

Таким чином, стратегічне управління збалансованим розвитком підприємства потребує у поточному періоді своєчасної організації бухгалтерського обліку наявних активів, планування структури та обсягу відповідної групи оборотних активів, здійснення контролю ефективності та доцільності їх використання, тоді як у довгостроковому – наявності відповідних ключових орієнтирів, що дозволять оцінити ефективність прийнятих управлінських рішень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Білопольський М.Г., Кузьміна О.В. Збалансований розвиток економічних систем: сутність та значення / М.Г. Білопольський, О.В. Кузьміна // Креативне управління соціально-економічним розвитком підприємств України: теорія і практика : [колективна монографія] / За ред. Т.М. Берднікової, Н.О. Євтушенко, М.В. Пахомовської. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 17–26.
2. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева ; 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
3. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За ред. О.Г. Осауленка ; відп. за вип. П.П. Забродський ; Держкомстат України. – К. : Консультант, 2008. – 571 с.
4. Статистичний щорічник України за 2008 рік / За ред. О.Г. Осауленка ; відп. за вип. Н.П. Павленко ; Держкомстат України. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2009. – 566 с.
5. Статистичний щорічник України за 2009 рік / За ред. О.Г. Осауленка ; відп. за вип. Н.П. Павленко ; Державний комітет статистики України. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2010. – 566 с.
6. Статистичний щорічник України за 2011–2014 рр. / Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Дудка Т.В. Удосконалення структури основних виробничих фондів підприємств / Т.В. Дудка, Т.Г. Барабанова // Вісник Донецького університету. – 2007. – № 2.
8. Маріупольський МК ім. Ілліча. Інформація для акціонерів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ilyichsteel.metinvestholding.com/ua/about/info/page/1>.

УДК 005.73

Кулик Н.М.

*кандидат технічних наук,
доцент кафедри менеджменту*

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

Зуєв Г.І.

студент

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглянуто актуальну проблему ефективності системи управління культурою організації як цілісної соціально-економічної системи в умовах постіндустріальної економіки. Ефективність розглядається як багаторівневе інтегральне утворення, найбільш важливими характеристиками якого виступають синергізм, оптимізаційний характер, адекватність інформації, інновації. Визначено підходи до методології оцінювання ефективності системи управління культурою організації.

Ключові слова: ефективність, система управління культурою організації, моделі організацій, моделі ефективності системи управління.

Кулик Н.М., Зуєв Г.І. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрена актуальная проблема эффективности системы управления культурой организации как целостной социально-экономической системы в условиях постиндустриальной экономики. Эффективность рассматривается как многоуровневое интегральное образование, наиболее важными чертами которого выступают синергизм, оптимизационный характер, адекватность информации, инновации. Определены подходы к методологии оценивания эффективности системы управления культурой организации.

Ключевые слова: эффективность, система управления культурой организации, модели организации, модели эффективности системы управления.

Kulyk N.M., Zuyev H.I. METHODOLOGICAL ASPECTS OF EVALUATION OF EFFECTIVENESS OF THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF CULTURE OF AN ORGANIZATION

This article examines the actual problem of the effectiveness of the system of the cultural organization management as an entire social and economic system under the conditions of the post-industrial economics. The effectiveness is examined as a multileveled integral formation the most important characteristics of which are synergism, optimization character, adequacy of information, innovations. The approaches to methodology of the effectiveness evaluation of the cultural organization management system are defined.

Keywords: effectiveness, the system of cultural organization management, models of organization, models of effectiveness of the system of management.

Постановка проблеми. Проблема ефективності – це вічна, глобальна проблема людства. Виникнення поняття «ефективність» обумовлено усвідомленням соціумом факту обмеженості ресурсів і необхідності їх більш раціонального та економічного викорис-

тання. З моменту введення поняття ефективності до наукової термінології здебільшого її розуміли як індикатор порівняння результатів і витрат. У той же час характер самих результатів і витрат, їхні якості, у широкому сенсі, і соціально-економічне значення

при переході до постіндустріального етапу розвитку набуває сутнісних змін [1, с. 34].

Перед вітчизняними підприємствами стоїть завдання підвищувати ефективність не лише виробництва, а й усіх інших сторін діяльності, зокрема, вивчення ринків і задоволення потреб клієнтів, інновацій, управління персоналом і фінансами, захист навколишнього середовища тощо.

Іншими словами, мова йде про ефективну роботу всіх підсистем підприємства загалом за допомогою управлінської системи. Тому під ефективністю системи управління організаційною культурою підприємства слід розуміти перш за все таке управління, яке забезпечує ефективність функціонування й розвитку підприємства як цілісної соціально-технічної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективності спільної праці привертало увагу відомих, різних за фахом учених, зокрема: економіста А. Сміта, математика Ч. Беббіджа, представника наукового менеджменту Г. Емерсона та ін. Ф. Тейлор створив теорію наукової праці саме на основі проблеми ефективності функціонування великих промислових підприємств.

Виходячи з тенденцій змін стану сучасної національної економіки дослідники вносять уточнення до категорії «ефективність». Так, А. Золотарьов, Е. Кузькин, І. Волик під ефективністю інвестицій розуміють норму прибутку на вкладений капітал [3, с. 32]. Л. Мельник, В. Кас'яненко, Ю. Конопліна становлять ефективність у безпосередню залежність від своєчасного забезпечення необхідною інформацією [7, с. 88]. І. Бобух пропонує розглядати ефективність як результат моно- або полікритеріальної оптимізації, або інтегральної (рейтингової) оцінки [2, с. 42].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зміст ефективності управління у вітчизняній літературі, як правило, розглядається в двох аспектах: економічному і соціальному. Економічна ефективність характеризується співвідношенням результатів і витрат, необхідних для їх досягнення. Соціальна ефективність відображає ступінь досягнення соціальних параметрів управління. Проблема ж ефективності управління культурою організації як комплексом не є розробленою.

Мета статті полягає у з'ясуванні особливостей сутності ефективності управління культурою організації як цілісної соціально-економічної системи в умовах постіндустріальної економіки та визначенні підходів до методології її оцінювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як і будь-яке поняття, дана категорія має атрибутивні ознаки, необхідні для однозначної ідентифікації об'єктів. Якщо брати за основу типологічний фактор, то, як правило, виділяють три взаємопов'язаних та взаємообумовлених типа ефективності: економічний, соціальний, екологічний. При цьому економічну ефективність за аналогією з основними напрямками економічного аналізу можна умовно розподілити на техніко-економічну й фінансову. Також необхідно врахувати дихотомію ефективності на інтегральну і диференціальну (факторну) [8, с. 87].

Головною рисою сучасного постіндустріалізму є процес соціоінформатизації. Виходячи з цього можна виокремити наступні сучасні риси категорії «ефективність»:

- передумовою синтетичної складності складних систем є синергізм;
- ефективність забезпечується наявністю інформації, яка адекватна потребам кожного конкретного моменту;

- ефективність носить оптимізаційний характер;
- в основі ефективності лежать інновації;
- ефективність необхідно розглядати як багаторівневе інтегральне утворення.

В іноземній літературі поняття «ефективність системи управління організаційною культурою підприємства» виражається двома ключовими термінами – *efficiency* і *effectiveness*.

Першим терміном виражається співвідношення між обсягом випуску продукції й необхідними для її виробництва ресурсами. Це, так би мовити, внутрішній параметр функціонування, який використовується для оцінювання економічності роботи підрозділів та організації в цілому.

Термін *effectiveness* використовується для визначення міри досягнення організацією її мети. Ефективність у цьому розумінні означає, що робота має високий рівень ефекту або результату та характеризується такими параметрами, як виконання зобов'язань, адаптивність і розвиток.

Отже, термін *effectiveness* більш повно характеризує успішність роботи, відображаючи не лише економічність виробництва продукції та послуг, а й характеристики взаємовідносин із зовнішнім середовищем, яке суттєво впливає на розвиток організації.

Перший термін стосується агентів виробництва, їхніх дій або засобів і означає здатність діставати бажаний результат (ефект) відповідно до поставленого завдання. Другий термін характеризує вже виконану роботу або самого її виконавця й означає наявність високого рівня результатів (ефекту).

Ефективність діяльності всіх первинних ланок економіки складає ті підвалини, на основі яких будується ефективність національних економік у цілому. В основу методології виміру й оцінки ефективності покладено теоретичні концепції й моделі функціонування організацій у системі ринкових відносин.

У теорії управління організаційною культурою підприємства виділяють чотири типи моделей організації підприємства.

Перший тип представлений механістичною моделлю конструкції підприємства, згідно з якою найбільш ефективною формою людської організації є раціональна бюрократія [4, с. 90–91]. Відповідно, оцінювання ефективності функціонування організації відбувається за економічним показником, який визначається як відношення виготовленої продукції до витрачених ресурсів.

Другий тип моделі – соціальна модель – ґрунтується на теорії людських відносин, згідно з якою найважливішим фактором продуктивності на підприємстві є людина, яка самореалізується, а не економічна, тобто соціальний діяч.

Третій тип моделі подає підприємство у вигляді складної ієрархічної ринкової системи, яка тісно взаємодіє із зовнішнім середовищем. Основу при цьому складає загальна теорія систем. Згідно з таким підходом, організації розглядаються як складові частини ринку, який впливає на їхню структуру й систему управління організаційною культурою підприємства. Основним напрямом діяльності менеджерів за цією моделлю є стратегічне управління [5, с. 231].

У четвертому типі моделі підприємство розглядається як суспільна організація, у діяльності якої зацікавлені різні групи людей, які є їхніми складовими, а також ті, що перебувають за її межами. Основу цієї моделі (вона формується з 80-х років ХХ ст.) складає теоретична концепція зацікавлених груп, згідно з якою організації мають брати до уваги різні інтереси партнерів, коло яких може бути досить широким.

При врахуванні їхніх інтересів використовується критерій вартісної оцінки послуг, які одержує організація, порівняно з її ресурсними витратами. Такий підхід практично означає прийняття за основу стратегії обмеженої оптимізації, за якої досягнення будь-якої однієї мети організації лімітується вимогами реалізації іншої мети на допустимому рівні.

Суспільне значення підприємства виявляється в посиленні ролі та впливу на його роботу соціальних норм і цінностей, культурних і моральних настанов як усередині системи, так і щодо зовнішнього середовища. У зв'язку з цим головні функції системи управління організаційною культурою підприємства такі: досягнення високої продуктивності та ефективності через зміцнення духу співробітництва й залученості працівників до справ організації для посилення позиції підприємства в суспільстві, постійне балансування інтересів головних груп, залучених до справ організації.

У реальній дійсності важко знайти організації, які б планували свою діяльність лише за однією моделлю. Спостерігається процес еволюційного переходу від одних пріоритетів до інших або поєднання їх залежно від ситуаційних умов впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Доцільність оцінки ефективності системи управління організаційною культурою підприємства з позиції менеджменту полягає в тому, що її показники є передумовою відповідних рішень, які дають змогу активно впливати на поточний стан і тенденції розвитку. Вони є індикатором добробуту організації.

Організація, котра прагне до успішного функціонування та розвитку, розробляє методологію й систему вимірювання, які відображають пріоритети власної діяльності. У теорії управління виділяють взаємопов'язані категорії ефективності виробництва та ефективності управління, які ґрунтуються на зіставленні результату й витрат. В останній береться до уваги особливості управлінської праці.

У системах закритого типу методологія вимірювання й оцінювання ефективності діяльності підприємства ґрунтується на аналізі й розрахунку показників, які відображають використання внутрішніх ресурсів, залучених або спожитих у процесі виробництва продукції чи послуг.

Такий підхід вважається найбільш зручним для виявлення та вивчення динаміки ефективності. Організації визнаються ефективно діючими, якщо ними реалізовано цільові установки з виробництва продукції й послуг. Шляхом зіставлення обсягу продажів й витрат використовуваних ресурсів (сукупного капіталу) визначають такі показники: продуктивність, рентабельність, обіг, ресурсовіддача тощо. Ступінь використання спожитих ресурсів, тобто поточних витрат, визначається шляхом зіставлення їх з обсягом продажів. При цьому слід зазначити, що існують різні варіанти розрахунку зазначених показників ефективності, а конкретний зміст їх залежить від мети вимірювання та контролю [4, с. 363].

Перша модель ефективності системи управління організаційною культурою підприємства орієнтована на одержання максимальних виходів системи, тому організації детально аналізують саме виробничу діяльність, зіставляючи її економічні результати з використаними виробничими ресурсами. Важливість розрахунків для кожного підприємства визначається тим, що за ними аналізується його конкурентоспроможність.

Недоліком цієї моделі є те, що з її допомогою часто не враховуються такі фактори, як задоволе-

ність працівників, постійна готовність організації адаптуватися до змін зовнішнього середовища.

Друга модель ефективності системи управління організаційною культурою підприємства акцентує увагу на внутрішніх процесах, що дає змогу досягти поставленої мети на основі продуктивності праці. Головне – використання трудових ресурсів організації, тому тут важливі такі категорії, як інтеграція діяльності, задоволеність членів колективу, мораль, соціальний клімат тощо.

У системах відкритого типу ефективність системи управління організаційною культурою підприємства вимірюється з урахуванням факторів зовнішнього середовища, які прямо або опосередковано впливають на її функціонування і розвиток [6, с. 203–204].

Системний підхід до вимірювання ефективності системи управління організаційною культурою підприємства характеризується тим, що головна увага приділяється здатності фірми одержувати всі необхідні для виробництва продукції й послуг ресурси з навколишнього середовища. Нездатність до такої діяльності асоціюється з низькою ефективністю, тому що будь-яка організація перш ніж розпочати свою діяльність, має придбати всі необхідні для цього ресурси. Тому оцінювання ефективності системи управління організаційною культурою підприємства вимагає, по-перше, вимірювання кількості придбаних ресурсів у зовнішньому середовищі й, по-друге, оцінювання вигідності торгових угод із фірмами – постачальниками ресурсів.

Оцінювання ефективності системи управління організаційною культурою підприємства з урахуванням складу всіх зацікавлених груп (а він може змінюватися), динаміки їхніх пріоритетів та суспільних цінностей вимірюється ступенем задоволення очікувань і потреб усіх груп інтересів, у складі яких виділяють зовнішні щодо організації й внутрішні, тобто притаманні їй самій.

Висновки. Основною рисою сучасної постіндустріальної економіки є процес соціоінформатизації, який вносить суттєві зміни у категорію «ефективність». Ефективність є багаторівневе інтегральне утворення, найбільш важливими рисами якого виступають синергізм, оптимізаційний характер, адекватність інформації, інновації.

В основу методології виміру й оцінки ефективності управління культурою організації як соціально-технічної системи покладено теоретичні концепції і моделі функціонування організацій у системі ринкових відносин, що дозволяє підприємствам обрати шляхи і засоби досягнення більш високих показників ефективності системи управління організаційною культурою підприємства залежно від мети і ситуаційних особливостей її функціонування та розвитку.

Подальшого дослідження потребують методологічні підходи до виміру ефективності системою управління культурою організацій різних організаційно-правових форм.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Business and Work in the Information Society: New Technologies and Applications. IOS Press, Van Dimenstraat 94, 1013 CN Amsterdam, Netherlands, 1999. – 942 p.
2. Бобух І. Оценка эффективности функционирования специальных экономических зон в контексте регионального развития / И. Бобух // Экономика Украины. – 2002. – № 11. – С. 42–47.
3. Факторы роста эффективности инвестиций в промышленности / А. Золотарев, Е. Кузькин, И. Волик // Экономика Украины. – 2000. – №12. – С. 31–36.

4. Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 2005.
5. Ивановская Л.В., Суслова Н.В. Основные направления управления формированием конкурентоспособного потенциала управленческого персонала / Л.В. Ивановская, Н.В. Суслова // Организационно-экономические проблемы управления персоналом : тем. сб. – М.: ГУУ, 2004.
6. Кузьмин А.М. Психотехнологии и эффективный менеджмент / А.М. Кузьмин. – М.: Технологическая школа бизнеса, 2005.
7. К экономической эффективности – через информационные технологии / Л. Мельник, В. Касьяненко, Ю. Коноплина // Экономика Украины. – 2001. – № 2. – С. 88–90.
8. Онищук И. Эффективность энергосберегающих мер на муниципальном уровне / И. Онищук // Экономика Украины. – 2003. – № 11. – С. 84–86.

УДК 338

Кушлик О.Ю.*кандидат економічних наук,**доцент кафедри менеджменту і адміністрування**Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Слоньовський О.Р.***студент**Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

КОНЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті визначено соціальну відповідальність необхідною умовою ведення фінансово прибуткового бізнесу, сталого розвитку громади, регіону. Досліджено концепцію соціальної відповідальності вітчизняних підприємств на прикладі ПАТ «Прикарпаттяобленерго». Обґрунтовано вигоди впровадження міжнародного стандарту звітності з питань соціальної відповідальності для вітчизняних підприємств.

Ключові слова: соціальна відповідальність, політика, концепція, міжнародні стандарти, підприємство.

Кушлик О.Ю. Слоньовський О.Р. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ

В статье определена социальная ответственность как необходимое условие ведения финансово прибыльного бизнеса, устойчивого развития общества, региона. Исследована концепция социальной ответственности отечественных компаний на примере ОАО «Прикарпатьеобленерго». Обоснованы выгоды внедрения международного стандарта отчетности по вопросам социальной ответственности для отечественных предприятий.

Ключевые слова: социальная ответственность, политика, концепция, международные стандарты, предприятие.

Kushlyk O.U., Slonovskyy O.R. CONCEPTION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF DOMESTIC ENTERPRISES

The article defines social responsibility necessary condition for doing financially profitable business, sustainable community development in the region. Studied the concept of social responsibility in case of national enterprises of PJSC «Prykarpattyaooblenergo». Grounded benefit the implementation of international accounting standards on social responsibility for domestic enterprises.

Keywords: social responsibility, politics, concept, international standards, company.

Постановка проблеми. У нинішніх високодинамічних умовах розвитку суспільних відносин підприємництво покликане враховувати соціальні аспекти впливу бізнесу на працівників, споживачів, контрагентів, а також сприяти вирішенню проблем суспільства в цілому. Суспільство очікує від бізнесу не тільки високих економічних результатів, а й істотних досягнень у врахуванні змін соціальних інтересів.

Соціальна відповідальність є добровільною діяльністю компаній, спрямованою на дотримання високих стандартів операційної діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище тощо з метою вирівнювання наявних економічних і соціальних диспропорцій; створення довірливих взаємовідносин між бізнесом, суспільством і державою; покращання результативності бізнесу та показників прибутковості у довгостроковому періоді.

Сьогодні соціальна відповідальність є необхідною умовою для ведення фінансово прибуткового бізнесу, що призводить до сталого розвитку як підприємства, громади, так і регіону в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню соціальної відповідальності присвячено

багато наукових досліджень, в яких розглядаються підходи до визначення суті поняття соціальної відповідальності, а саме бізнесовий [1; 2] та етичний [3; 4], через концепцію стейкхолдерів, концепцію соціально відповідальних інвестицій та корпоративного громадянства [5], загальні методи оцінки соціальної відповідальності [6].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Упровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу в Україні на сьогоднішній день супроводжується низкою проблем, серед яких варто зазначити й відсутність національного стандарту регулювання соціальної відповідальності або ж загальноприйнятого єдиного міжнародного стандарту з упровадження та звітності з питань соціальної відповідальності. Отже, найбільш адекватним на даний момент рішенням для українського бізнесу є вивчення практичного досвіду іноземних компаній та використання стандартів, які оптимально відповідають особливостям конкретної структури.

Мета статті полягає у дослідженні концепції соціальної відповідальності вітчизняних підприємств на прикладі ПАТ «Прикарпаттяобленерго» та вигоди з упровадження міжнародного стандарту звітності з питань соціальної відповідальності.