

орієнтує менеджерів на короткотермінові, в тому числі і на егоцентричні інтереси, тому гарантування стабільності та перспектив довгострокової діяльності управлінського персоналу є більш ефективним засобом попередження зловживань і різних форм ненормативного задоволення своїх інтересів, ніж посилення зовнішнього контролю за їхньою діяльністю з боку власників.

4. Відсутність досвіду і культури розвитку персоналу. Компанії не завжди приділяють достатньої уваги таким чинникам, як причетність до загального бачення, емоційної прихильності до роботи і команди.

Ідеологи економічної неокласики головною умовою ефективності управління вважають забезпечення дієвого впливу на ділову поведінку менеджерів за допомогою високих грошових винагород і санкцій. Подальше вдосконалення системи матеріального стимулювання управлінської праці може бути здійснене на основі реалізації концепції обліку-аналізу за центрами відповідальності, що передбачає наділення різних підрозділів підприємства цільовими функціями, які в найбільшій мірі стимулюють їх в одержанні високих кінцевих результатів [3].

Іншим важливим фактором підвищення ефективності та результативності менеджменту є розподіл праці менеджерів, тобто спеціалізація управлінських працівників на виконання певних видів діяльності (функцій), розмежування їх повноважень, прав та сфер відповідальності.

Як відомо, вперше тезу про існування трьох стилів керівництва - авторитарного, демократичного та пасивного (ліберального) - сформував американський дослідник К. Левін. На наш погляд, стиль керівництва визначається не психологічним типом менеджера, а середою, в якій він працює: структурою організації, діючими правилами взаєностосунків, прийнятою системою відповідальності.

Не зважаючи на різноманітність ситуацій, які виникають у процесі управління, психологічних типів менеджерів та інших чинників, можна

виокремити шість універсальних елементів для підвищення ефективності праці керівника та гнучкості його поведінки в умовах сучасної управлінської діяльності:

1. Уміння контролювати свій час, що є найважливішим елементом продуктивної роботи.

2. Концентруватися на досягненнях, на результаті. Сам процес роботи та її методи виходять на другий план.

3. Будувати свою діяльність на переважних, сильних якостях, як власних, так і колег, підлеглих.

4. Не можна починати роботу з вирішення нереальних на даний момент задач.

5. Навчитися встановлювати пріоритетні напрямки робіт і не відхилятися у їхньому виконанні.

6. Процес виконання завдання повинен проходити в певній послідовності. У прийнятті рішень потрібно керуватися вірною стратегією.

Таким чином, пошук ефективних напрямків підвищення суспільної легітимності соціального статусу корпоративного менеджменту має базуватися на основі, з одного боку, забезпечення його відносної професійної автономії, розширення можливостей для творчої підприємницької ініціативи, а з другого - гарантування високої соціальної відповідальності, прозорості і відкритості управлінської діяльності, її доступності для компетентного громадського моніторингу.

Л і т е р а т у р а

1. Белошапка В.А. Катализатори професійного розвитку менеджерів в українських та міжнародних компаніях /В.А. Белошапка // Актуальні проблеми економіки. - 2007. - №7 (73). - С. 41-47.
2. Мокряк В.Л., Мокряк Е.В. Актуальні проблеми підвищення ефективності корпоративного менеджменту/ В.Л. Мокряк //Актуальні проблеми економіки. - 2007. - №6(72). - С.88-99.
3. Подольчак Н. Підвищення ефективності менеджменту підприємств на основі використання R-теорії мотивації/ Н. Подольчак // Економіка України. - 2010. - №12. - С.61-69.

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Мосійчук І.В., к.е.н., ст. викладач

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Соціальна відповідальність незалежно від рівня та масштабу дослідження визначається на глобальному, національному, регіональному та виробничому рівнях. Глобальний рівень розкриває зміст соціальної відповідальності через визначення

проблем та умов існування людства та пошук шляхів їх розв'язання завдяки поширенню соціальної інтеграції, спрямованої на забезпечення сталого розвитку незалежно від місця проживання та расової приналежності.

Зауважимо, що різноманітним аспектам такого явища, як корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) присвячена значна кількість наукових публікацій. Розробку та удосконалення теоретичних та практичних аспектів застосування корпоративної соціальної відповідальності у системі сталого розвитку досліджували: О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О. В. Панькова, О.О. Охріменко, Т.В., Іванова тощо.

Мета даної публікації - розглянути сутність і зміст концепції корпоративної соціальної відповідальності як систему науково обґрунтованих понять, принципів і положень, обґрунтувати її роль у реалізації концепції сталого розвитку.

Сталій розвиток передбачає збалансованість розвитку економічної, екологічної та соціальної систем і одночасну їх здатність до саморегуляції та відтворення. Згідно з міжнародним досвідом запровадження сталого розвитку найбільших успіхів на цьому шляху досягли ті країни, які застосували інструменти та механізми, що сприяли дотриманню певних обмежень, подоланню значних перешкод, запровадженню нових стандартів, нормативів тощо. Найбільш впливовим важелем на шляху впровадження сталого розвитку стала соціальна відповідальність. Соціальна відповідальність – це волевиявлення, яке визначається певною поведінкою щодо дотримання усвідомлених обмежень та соціальних норм, гарантує безпеку та прогресивний розвиток, забезпечує узгодження інтересів суб'єктів, задіяних у суспільних відносинах та управлінні ними [3].

Соціальна відповідальність багатоаспектна та багаторівнева. Вона виявляється на особистісному (індивідуальному) рівні через ступінь громадянської зрілості особистості та є базовою для інших рівнів. Від світосприйняття та усвідомлення людиною своєї значущості у світових перетвореннях, від її прагнення до перетворень у всіх сферах своєї життєдіяльності залежать її прояви на інших рівнях [1].

На груповому рівні соціальна відповідальність визначається як корпоративна соціальна відповідальність; на суспільному – вона передбачає соціальну відповідальність суспільства за гідний рівень життя нинішнього і майбутнього поколінь; на державному – визначає кращі шляхи досягнення сталого, соціального та людського розвитку. На глобальному рівні соціальна відповідальність окреслює пріоритети світового розвитку, людської

цивілізації завдяки міжнародним домовленостям щодо запровадження сталого розвитку (м. Ріо-де-Жанейро, 1992 р.; м. Йоганнесбург, 2002 р.; м. Ріо-де-Жанейро, 2012 р.), а також Глобальному договору ООН [2].

Світова спільнота розробила систему стандартів та рекомендацій щодо запровадження сталого розвитку, а саме: стандарт ISO 14000 в галузі систем екологічного менеджменту, Global Reporting Initiative (GRI) – рекомендації щодо звітності в галузі сталого розвитку, міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000, ISO 9001:2000 тощо. Сталій розвиток визначено ООН як основний напрям розвитку цивілізації на XXI століття. Україна належить до тих держав, які взяли на себе зобов'язання щодо запровадження в систему господарювання принципів сталого розвитку. Авторським колективом Інституту економіки промисловості НАН України здійснено низку експертних опитувань на виконання бюджетної теми «Соціальні чинники сталого розвитку промислового регіону», зокрема досліджено питання позитивних змін при виконанні соціально відповідальних дій щодо сталого розвитку в Україні [2].

Таким чином, досягти реалізації принципів сталого розвитку в країні можна при модернізації систем управління та суспільних відносин на засадах соціальної відповідальності, коли будуть задіяні мотиваційні механізми до соціально відповідальної поведінки у цій сфері особистості, суспільства, бізнесу, держави.

Л і т е р а т у р а

1. Аналіз сталого розвитку – глобальний і регіональний контекст: Монографія / Міжнар. рада з науки (ICSU) та ін.; Наук. кер. М.З. Згуровський. – К.: НТУУ «КПІ», 2010. – Ч. 2. Україна в індикаторах сталого розвитку. – 359 с.
2. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О. В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
3. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність / О.О. Охріменко, Т.В., Іванова. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.