

Список использованной литературы:

1. Ермоленко Е.А. Актуальные проблемы в обеспечении экономической безопасности государства / Е.А. Ермоленко.– Київ: Управління розвитком., 2014. С. 48–50.
2. Архипов Е.Л. Модель підвищення економічної безпеки у фінансовому секторі // Інтернет-журнал «Науковий огляд», 12. 2013. URL: http://www.sced.ru/ru/index.php? Option = com_content & view = article & id = 236: nauchnoe-obozrenie-12-2013 & catid = 39 & limitstart = 9.
3. Варналій З.С. Економічна безпека / З.С. Варналій. – Київ: Знання. 2009.
4. Савченко І.Г., Йорданов А.Є. Тіньовий сектор економіки України: аналіз стану та напрями детинізації // Зовнішня торгівля: право, економіка, фінанси – 2012. – № 3. С. 107-116.
5. Мазур І.И. Умовия виникновения и функционирования теневой экономики // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка. – 2003. – № 66-67. С. 109–112.
6. Деменко И.А., Огородникова С.И. Влияние теневой экономики на развитие общества. URL: http://vectoreconomy.ru/images/publications/2017/10/economic_theory/Demenenko_Ogorodnikova.pdf
7. Рейкін В.С. Системні характеристики тіньової економіки та її компонентів // Наук. журнал «Галицький економічний вісник». – 2014. – № 2. С. 67–73.

УДК 338.2

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В МЕНЕДЖМЕНТЕ АГРАРНОГО ПРІДПРИЯТТЯ

Сазонова Т.А., к.э.н., доцент

Руденко О.Г., аспірант

Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава, Украина

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, менеджмент, персонал, тимбилдинг, мотивация.

Keywords: corporate social responsibility, management, staff, team building, motivation.

Аннотация: В публикации рассмотрены особенности концепции корпоративной социальной ответственности предприятий АПК, факторы её развития. Проанализированы её преимущества и тенденции развития, факторы, препятствующие широкому внедрению концепции КСО. Сформиро-

ван ряд рекомендаций относительно внедрения на предприятиях АПК концепции КСО.

Summary: The publication discusses the features of corporate social responsibility concept at agricultural enterprises, the factors of its development. Its advantages and development trends, factors hindering the widespread adoption of the CSR concept are analyzed. A number of recommendations have been formed regarding the implementation of the CSR concept at agribusiness enterprises.

Социальная ответственность – сложная, комплексная морально-правовая, философская и этико-психологическая категория, которая изучается многими науками, но под разным углом.

Согласно определению экономического словаря: «ответственность социальная (англ. Social responsibility) – определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы общества со стороны организации» [1, с. 44]. При этом ответственность социальная и этика (англ. Responsibility, social, and ethics) – один из аспектов сложной взаимосвязи бизнеса и общества. Для менеджеров урок, данный классиками, сводится к тому, что менеджмент – это не только экономический институт, ориентированный только на получение прибыли, он также является частью общества, поэтому ответственен перед ним [1, с. 44].

Таким образом, к основным чертам социальной ответственности современных предприятий АПК можно отнести следующие: регламентацию социальными нормами; она не является средством принуждения; регламентацию в свободном порядке; возможность принятия любой формы и вида; направленность на реализацию основного долга предприятия перед обществом; связанность с нарушением социальных норм; отсутствие структурных элементов у социальных норм, регламентирующих ответственность; наступление только в результате нарушения норм, в зависимости от понимания их содержания и отношение к ним; связанность со средствами общественного воздействия.

Когда же наступает корпоративная социальная ответственность (КСО)? Наступает в случае нарушения корпоративных правил, принятых предприятием и не имеющих правового значения. А отображается в осуждении членами организации или выражении недоверия нарушителю. КСО является добровольной инициативой руководителей организаций, предприятий по разработке и реализации определенных социально направленных, неприбыльных мероприятий, которые имеют цель качественно улучшить внешнюю для организации, предприятия среду.

Факторы развития КСО в современной бизнес-среде: глобализация и связанное с ней обострение конкуренции; конкуренция предприятий, организаций за качественный персонал; увеличение размеров и влияния предприятий; возрастающая роль нематериальных активов (репутации и брендов); рост гражданской активности.

На сегодняшний день корпоративная социальная ответственность представляет собой многокомпонентную систему, где есть как внутренние, так и внешние составляющие. К внутренним составляющим КСО относятся: соблюдение прав сотрудников, создание условий для их безопасной и комфортной работы, социальные гарантии, содействие повышению квалификации персонала и создание новых рабочих мест. К внешним – соблюдение всех законодательных требований к ведению бизнеса и бизнес-этики, защита окружающей среды и экономия ресурсов, защита культурного наследия, содействие инициативам власти в развитии территорий, на которых находятся офисы компании, а также – благотворительность.

Несмотря на то, что КСО предусматривает на первый взгляд «ненужные» расходы, внедрение программ КСО для современных предприятий предоставляет для них ряд преимуществ [2, с. 32]:

- повышения эффективности процессов – иногда внедрения программ корпоративной социальной ответственности предприятия способствуют выявлению скрытых рычагов повышения эффективности и результативности деятельности;

- повышение мотивации и производительности труда работников, поскольку все работники компании одновременно являются гражданами, потребителями, родителями и жителями определенной местности. Предприятие формирует персонал с высоким уровнем лояльности, и не только персонал, но и общество, ведь персонал является его частью;

- рост стоимости топовых нематериальных активов – репутации и имиджа предприятия. Благодаря позитивному имиджу, который формирует образ социально ответственной бизнес-единицы, предприятие уменьшает риск недобросовестного партнерства, потери доли рынка и имеет возможность облегчить входение на новый рынок;

- рост конкурентоспособности предприятия (как следствие).

Среди тенденций современного развития концепции КСО, в частности в Украине, можно выделить следующие:

- инвестируя в социальные и экологические инициативы, бизнес начинает просчитывать экономическую ценность КСО;

- в добровольную КСО вступает все большее количество компаний, причем как крупного бизнеса, так и среднего, и даже малого;

- компании входят в КСО как из альтруистических побуждений, так и с целью достижения необходимого PR-эффекта;

- стратегия социальной ответственности является составляющей общекорпоративной стратегии;

- получает распространение межсекторное партнерство: корпоративная социальная ответственность охватывает не только руководство предприятия, персонал и потребителей, но и местные общины, государствен-

ные органы, конкурентов, партнеров, общественные организации;

- глубина внедрения КСО принципов увеличивается – крупнейшие игроки рынка требуют от поставщиков их соблюдение в качестве условия для взаимодействия;

- появляются новые формы КСО – работа с населением, уменьшение потребления ресурсов и снижение количества отходов;

- увеличивается доля экологической ответственности независимо от вида, размера предприятия, сферы его деятельности;

- формирование нового бизнес-поведения, которое руководствуется принципами КСО.

Вместе с тем, анализируя исследования по вопросам украинского опыта внедрения концепции КСО и дополняя их собственными исследованиями, сформулируем факторы, препятствующие широкому внедрению концепции КСО на отечественных предприятиях, или сдерживающие темпы ее внедрения:

- недостаточное развитие в Украине идеологии социально ответственного предпринимательства;

- как следствие – вынужденное принятие концепции социальной ответственности многими предприятиями, обусловлено требованиями правительства;

- недостаточная осведомленность в сфере социально ответственного управления и бизнеса, незнание особенностей механизма его построения, инструментов реализации и управления;

- значительный разрыв между обществом и бизнесом в понимании приоритетов социальной ответственности;

- присутствие культа личности руководителя. Достаточно распространенной ситуацией является отсутствие права голоса у подчиненного работника, а если оно и есть, то только формально. Понятно, что при таких обстоятельствах внедрение социальной ответственности в качестве базовой концепции бизнеса является довольно сложной задачей.

На основе анализа деятельности ряда аграрных предприятий Полтавской области, а также изложенной выше информации, нами был сформирован ряд рекомендаций относительно внедрения на них концепции КСО:

- 1) этапы разработки и внедрения стратегии социальной ответственности должны, на наш взгляд, включать: проведение аналитических работ, определение стратегических альтернатив развития, оценку и выбор оптимальной стратегии развития социальной ответственности, документирование выбранной стратегии, реализацию стратегии, мониторинг промежуточных результатов и оценку конечных результатов;

- 2) концепция КСО предприятия должна быть формализована. Её целесообразно формализовать через политику в сфере социальной ответст-

венности предприятия. Данный документ логически должен состоять из следующих разделов: 1. Основные понятия и определения. 2. Цели и назначения. 3. Ключевые принципы. 4. Приоритетные направления социальной ответственности. 5. Приоритетные направления благотворительной деятельности. 6. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. 7. Отчетность. А также полезным является разработка Кодекса корпоративной этики, который включает разделы: Преамбула. I Общие положения. II Миссия. III Корпоративные ценности. IV Принципы корпоративной этики предприятия. V Принципы корпоративной этики сотрудника предприятия. VI Заключительные положения;

3) концепция КСО должна быть дополнена концепцией стратегического управления развитием персонала. Она направлена на достижение всестороннего развития работников и членов их семей, через систематическое управление, включая управление: материальным благосостоянием; здравоохранением; интеллектуальным и культурным, духовным развитием. Главной целью концепции является всестороннее развитие работника и создание системы взаимодействия между персоналом всех подразделений предприятия. Это приводит к комплексному формированию у сотрудников чувства принадлежности к предприятию, пониманию и восприятию его ценностей;

4) необходимой и актуальной частью КСО является присутствие в менеджменте персонала предприятия мотивационного социального пакета, который формируется при участии персонала (например, по принципу «Кафетерий»);

5) важным дополнением являются разнообразные тимбилдинговые мероприятия, особенно те, что носят благотворительный социальный характер;

6) развитие социальной этики деятельности руководителя, которая заключается в честном, порядочном отношении к подчиненным и всех других заинтересованных лиц; принципиальности, требовательном отношении, в первую очередь к себе; справедливом и беспристрастном отношении к подчиненным и окружающим; знании психологии управления и использования ее на практике; открытости в отношениях с подчиненными, готовности защищать их интересы; коммуникабельности, вместе с тактичностью, терпимостью и вежливостью; высоком уровне ответственности и, конечно, в соблюдении нормативной регламентации их деятельности.

В качестве вывода, отметим, что, несмотря на трудности внедрения концепции КСО на отечественных предприятиях, на наш взгляд, ее должны применять все отечественные предприятия, организации. В итоге такие предприятия являются стратегически ориентированными, имеющими мощные средства повышения собственной конкурентоспособности.

Список использованной литературы

1. Завадський Й.С., Осовська Т.В., Юшкевич О.О. Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 356 с.
2. Корягіна Т.В. Тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 4. С. 30–32.

УДК 658.562.3

СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ТЕХНИКИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ

Самкевич Н.В., Клещенок Е.С., Турцевич Е.Ф.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

Ключевые слова: контроль качества, статистическое управление процессами, двигатель, поршень.

Key words: quality control, statistical process control, engine, piston.

Аннотация: Цель работы – повышение эффективности технологического процесса производства двигателей дизельных тракторных с использованием статистических методов контроля качества. В статье проанализирована конструкция двигателя, выявлены преобладающие дефекты и причины их возникновения, построены контрольные карты технологических операций изготовления поршня.

Summary: The purpose of this work is to improve the efficiency of the technological process of production of diesel tractor engines using statistical methods of quality control. The article analyzes the engine design, identifies the prevailing defects and causes of their occurrence, and builds control maps of technological operations for manufacturing the piston.

Введение. В настоящее время репутация организации в области качества становится решающим фактором в способности конкурировать как на внутреннем, так и на международном рынках. Постоянно меняющиеся условия рынка требуют от руководства предприятия тщательного стратегического планирования и управления рисками. Сегодня условием успеха является внедрение эффективных систем менеджмента. Система менеджмента качества является показателем надежности и возможности предприятия производить продукцию (оказывать услуги) не только в соответствии с нормативными требованиями, но и с индивидуальными потребностями заказчика, который является главным действующим лицом.