

SUMMARY

In the article is grounded application of systems approach to the analysis enterprise innovative potential. In the article are exposed introduction the problems of innovations and elements of control system by innovative potential. In the article is offered the conceptual chart of analysis of innovative potential of enterprise.

Key words: innovative potential, simulation, control system, system analysis, mechanism of innovations introduction.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Андрейчиков К.Н. Модели и методы в экономике/ Андрейчиков К.Н. - М.:Наука, 1991.-590с.
2. Гриньов А.В. Инновационный розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління/ Гриньов А.В.-Х.: ІНЖЕК, 2003.- 378 с.
3. Дума Р.В. Имитационное моделирование экономических процессов/ Дума Р.В. - М.:Финансы и статистика, 2009. - 416с.
4. Емельянов А.А. Имитационное моделирование экономических процессов/ Емельянов А.А., Власова Е.А., Дума Р.В. - М.: Финансы и статистика, 2002. -368 с.
5. Лысенко Ю.Г. Экономическая кибернетика/ Лысенко Ю.Г., Егоров П.В., Овечко Г.С., Тимохин В.Н. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2004. – 516 с.
6. Циба Т.Є. Особливості і механізм стратегічного планування/ Циба Т.Є.//Актуальні проблеми економіки.- 2006.-№2.-с.151-172.
7. Цигилик І.І. Економіка й організація інноваційної діяльності. Навчальний посібник/ Цигилик І.І. -Київ: «Центр навчальної літератури», 2004.- 128 с.

УДК 334.716:331.107

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Лебедєв І.В., докторант Одеського державного економічного університету

Постановка проблеми.

Події останніх двох десятиліть в Україні та інших пострадянських республіках – глибока соціально-економічна криза, серія важких техногенних катастроф, загострення соціальних відносин – з новою силою актуалізують дискусію довкола питання: чи будь-якою ціною і чи з будь-якими соціальними наслідками дозволено отримання приватного прибутку? Що є основним критерієм соціально-економічного прогресу: максимізація прибутку шляхом необмеженого нарощування обсягів біржових операцій, виробництва і споживання, або розвиток людини шляхом задоволення розумних матеріальних і духовних потреб?

Перетворення людини у головний чинник і мету суспільного виробництва, розуміння необхідності активізації соціальної функції бізнесу оформилося у вигляді ідеї про соціальну відповідальність бізнесу.

Аналіз останніх досліджень.

Питання соціальної діяльності підприємств на засадах соціальної відповідальності привертають останнім часом значну увагу українських і зарубіжних учених, представників бізнесу і громадських діячів, серед яких можна відзначити перш за все А. І. Амошу [1], В. М. Гейця [2], С.П. Перегудова [3], В. М., Гриньову, М. М. Новікову, М. В. Боровик [4], вчених інституту промисловості НАН України [5], М. С. Дороніну [6].

Але, хоча в їхніх працях і використовується словосполуча «концепція соціальної відповідальності бізнесу», концепція в науковому розумінні - як система поглядів на процеси і явища в природі і в суспільстві, ідейно і змістовний цілісний, аргументований, послідовний і завершений виклад оригінальної наукової теорії або версії – доки не викладено. Більш того, намітилася тенденція звести ідею про соціальну відповідальність бізнесу до добродійності та охорони довкілля. Не зменшуючи значення цих, безумовно, важливих напрямів діяльності, вважаємо за необхідне підкреслити, що соціальна відповідальність бізнесу ними зовсім не обмежується.

Мета статті – представити концепцію корпоративної соціальної відповідальності як систему науково обґрунтованих понять, принципів і положень, обґрунтувати її роль в досягненні стабільного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Концепція сталого розвитку виникла як відповідь світової спільноти на негативні соціальні наслідки глобалізації, яка не тільки не призвела до прискорення економічного і соціального прогресу людства, не вирішила жодної глобальної проблеми, але породила нові. За останні двадцять років відбулося помітне уповільнення загальносвітового прогресу з багатьох напрямів порівняно з попереднім двадцятиріччям. породжене глобалізацією загострення соціальних проблем людства підштовхнуло міжнародне співтовариство сформулювати триєдиною концепцію «сталого еколого-соціально-економічного розвитку».

Економічна складова концепції сталого розвитку передбачає, що економічний розвиток, здобуття прибутку повинні здійснюватися не за будь-яку ціну, а шляхом задоволення розумних матеріальних і духовних потреб споживачів, працівників і суспільства у цілому. Це означає скорочення марнотратного надспоживання і

оптимальне використання обмежених ресурсів шляхом вживання природо-, енерго-, і матеріало-зберігаючих технологій.

Соціальна складова сталого розвитку орієнтована на затвердження суспільної злагоди, розвиток людського і соціального капіталу шляхом сприяння укріпленню правової держави, розвитку громадянського суспільства, політичної і виробничої демократії, соціального діалогу.

Екологічна складова сталого розвитку передбачає охорону природи і ресурсозбереження шляхом економного використання природних ресурсів, запобігання забрудненню довкілля, організації екологічно безпечного виробництва.

Формою реалізації концепції сталого розвитку на рівні підприємств стала ідея о соціальної відповідальності бізнесу, яка продекларована у програмових документах ООН та інших авторитетних міжнародних організацій як «добровільний внесок бізнесу у розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах» [7].

Вважаємо, що концепція соціальної відповідальності бізнесу, як система науково обґрунтованих понять, принципів і положень має складатися з наступних компонентів:

- визначення поняття;
- цілі;
- принципи;
- форми прояву;
- основні напрями реалізації;
- інституціонально-організаційний механізм реалізації;
- способи оцінки і форми звітності.

Загальноприйнятого визначення поняття корпоративної соціальної відповідальності поки що немає.

Узагальнивши накопичений практичний досвід і результати наукових досліджень, пропонуємо таке формулювання:

корпоративна соціальна відповідальність – це направлена на сталий розвиток активна діяльність суб'єкта підприємництва по добросовісному виконанню нормативно – правових актів, стандартів і угод зі соціального партнерства, а також перейнятих додаткових зобов'язань із задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб і суспільства у цілому.

Цілями реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності є:

- стає соціально-економічне зростання;
- баланс інтересів підприємства, трудового колективу і суспільства;
- розвиток людського і соціального капіталу.

Практика реалізації КСВ, не зважаючи на свою відносну молодість, вже виробила певні принципи, серед яких перш за все необхідно відзначити такі:

- органічна єдність економічних і соціальних цілей;
- наукова обґрунтованість управлінських рішень;
- дотримання правових норм і стандартів;
- добросовісне виконання угод, укладених у рамках соціального партнерства;
- раціональність і ефективність використання ресурсів (матеріальних, фінансових, інтелектуальних, людських);
- добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством;
- різноманітність форм і методів реалізації;
- звітність і відвертість до діалогу із зацікавленими сторонами.

Виходячи з цілей і принципів концепції КСВ, завдання з її реалізації об'єктивно визначаються сукупністю чинників, що характеризують конкретну організацію й особливості її середовища. Основні напрями реалізації КСВ полягають у наступному:

- розвиток традицій чесного підприємництва, відмова від тіньових операцій, затвердження у діловій практиці відносин, заснованих на цивільній відповідальності, чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці;
- забезпечення безпеки і якості продукції;
- створення здорових і безпечних умов праці: підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт;
- гідна оплата праці на основі зростання продуктивності праці, участь працівників у прибутках підприємства;
- дотримання прав працівників у сфері соціально-трудова відносин, гарантія свободи діяльності профспілок;
- забезпечення зайнятості шляхом збереження існуючих і створення нових робочих місць;
- створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу та його раціонального використання;
- удосконалення соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, впровадження

«економічної демократії» - залучення до участі в управлінні підприємствами рядових акціонерів і найнятих працівників, продаж акцій працівникам підприємств;

- надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакету» і різноманітних соціальних послуг;
- охорона природи і ресурсозбереження, організація екологічно безпечного виробництва;
- взаємодія з місцевими органами влади і громадськими організаціями з метою розвитку місцевого співтовариства, благоустрою територій, участь у здійсненні соціальних і природоохоронних проєктів;
- добродійність – матеріальна підтримка наукових, культурних, просвітницьких, спортивних програм і акцій;
- добровольча діяльність працівників з охорони громадського порядку, благоустрою територій, просвіті, науково-технічній і художній творчості;
- розвиток соціального капіталу: впровадження у ділову практику відносин, заснованих на громадянській відповідальності, чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці; створення сприятливого морально-психологічного клімату.

Інституціонально-організаційним механізмом, що здатний перевести благородні заклики до стабільного розвитку на основі соціальної відповідальності у активну і послідовну діяльність є система соціального партнерства при ефективній взаємодії «трьох стовпів» соціуму: держави, бізнесу й інститутів громадянського суспільства. Їхні дії у цьому напрямку знаходяться в діалектичному взаємозв'язку, взаємно доповнюючи, розвиваючи і підтримуючи один одного: не може бути соціальної відповідальності бізнесу в соціально безвідповідальній державі. З іншого боку, рівень соціальної відповідальності бізнесу через його провідну роль в суспільстві є визначальним для держави. Але бізнес стає соціально відповідальним лише під тиском громадянського суспільства. Будь-яка конструкція знаходить стійкість за наявності не менше трьох опор, тому поширювана останнім часом ідея двостороннього державно-приватного партнерства не повинна підмінити тристороннє соціальне партнерство.

Інструментом реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності є соціальна політика підприємства, яка здійснюється за допомогою відповідного механізму управління, серед складових якого виділяють предмет, суб'єкт і об'єкт управління, цілі та завдання, принципи, органи, функції та технології управління. Технології управління соціальною діяльністю підприємства – соціальні технології - це сукупність прийомів, форм, методів, способів, засобів, потрібних для реалізації соціальної політики підприємства з метою оптимізації соціальних чинників, сприяння розширенню і посиленню їх дії на підвищення ефективності економічної діяльності підприємства, створення сприятливих умов праці, розвитку людського і соціального капіталу.

Початковим етапом і найважливішим інструментом реалізації соціальної політики підприємства є соціальне планування — система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин. Соціальне планування полягає в розробці сукупності науково обґрунтованих і фінансово забезпечених заходів, завдань, показників зі всього комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню підприємства.

Приклади соціального планування можна знайти у практиці менеджменту багатьох країн — це цільові програми підвищення якості трудового життя, які з середини 70-х рр. знайшли розповсюдження на підприємствах західних розвинених країн, загальнодержавні плани соціально-економічного розвитку в Японії, на які з середини 50-х рр. орієнтуються великі корпорації цієї країни, а також плани соціального розвитку трудових колективів на підприємствах СРСР, що мали місце у 70-80-х роках.

Представляється доцільним відродити такий елемент соціального досвіду з нашого минулого життя, що виправдав себе, як плани соціального розвитку підприємств. Звичайно, в методику їх розробки і реалізації потрібно внести корективи з врахуванням соціально-економічних умов, що змінилися. Але головний сенс таких планів (незалежно ні від яких змін) полягатиме у визначенні та офіційному закріпленні конкретних заходів, що забезпечують прогресивний соціальний розвиток трудового колективу, і тих показників, які мають бути досягнуті у певній перспективі.

Успіх реалізації планів соціального розвитку значною мірою залежить від рівня організаторської діяльності. Організаційно-розпорядчі та координуючі функції управління передбачають матеріальне, фінансове, кадрове забезпечення виконання планів і цільових програм соціального розвитку підприємства, використання відповідних соціальних технологій, а також взаємодія з суміжними управлінськими структурами, профспілками та іншими громадськими об'єднаннями, органами державної влади і місцевого самоврядування.

У здійсненні навіть самих обґрунтованих і ретельно розрахованих планів і програм соціального розвитку завжди виникають непередбачені обставини, причому інколи вельми істотні, що ускладнює їх реалізацію, або, навпаки, полегшує її. Тому для успішної їх реалізації необхідно здійснювати моніторинг і контроль, які немислими без експертизи умов праці і побуту працівників, відповідності їх законодавству, соціальним нормативам і державним стандартам. Стає все більш поширеним такий спосіб контролю, як соціальний аудит — специфічна форма ревізії умов соціального середовища організації з метою виявлення чинників соціальних ризиків і розробки пропозицій зі зниження їх негативної дії.

Впровадження концепції КСВ потребує відповідних методів її оцінки. Відгукуючись на цю потребу, ряд громадських, підприємницьких організацій і фірм США і Західної Європи ще у 70-х роках минулого століття виступили з ініціативою розробки правил звітування щодо діяльності підприємств і організацій у економічній, екологічній та соціальній сферах. Інвестиційні фонди США і Великої Британії почали при формуванні портфелів цінних паперів враховувати рівень соціальної відповідальності компаній - емітентів цінних паперів, для чого стали розроблятися відповідні індекси. Базою для оцінки рівня соціальної відповідальності корпорацій стали їх соціальні й екологічні звіти. Перші з них з'явилися ще в 70-і роки, коли держави стали вимагати звіти про дотримання норм трудового законодавства, і тепер в деяких розвинених країнах Західної Європи щорічні звіти про соціальні аспекти діяльності підприємства є обов'язковими.

Зусиллями міжнародних міжурядових і неурядових організацій було розроблено декілька стандартів звітності про соціальні аспекти діяльності підприємств: Глобальна Ініціатива Звітності (Global Reporting Initiative - GRI), Accountability 1000 (AA 1000), Social Accountability 8000 (SA 8000), ISO 26000 та ін.

Найбільшого поширення отримав стандарт GRI, розроблений у 1997 році за підтримки Програми ООН з охорони довкілля (UNEP). В його основу була покладена триєдина концепція сталого економічного, соціального і екологічного розвитку. У 2006 р. була опублікована третя версія керівництва зі звітності GRI, яка містить показники економічної ефективності, екологічної результативності, заходів щодо реалізації «Концепції гідної праці», у сфері дотримання прав людини, взаємодії зі суспільством, якості продукції. Основною особливістю стандарту є те, що соціальний звіт компанії формується на основі тих самих принципів, що й звичайна фінансова звітність. Недоліком його є громіздкість, зайва описовість, які, сподіваюся, будуть усунені Міжнародною робочою групою при розробці нової – четвертої - версії керівництва GRI.

У 1999 р. Інститутом з соціальної і етичної звітності (Institute of Social and Ethical Accountability) був розроблений стандарт AA 1000 (Accountability 1000), який, на відміну від GRI, є стандартом не звітності, а організації обліку. Це набір рекомендацій, що визначає процедури, яким компанії повинні слідувати при проведенні обліку й аудиту і підготовці звіту [8]. Стандарти GRI та AA 1000 не передбачають обов'язкового отримання компанією офіційного підтвердження її відповідності певним критеріям. Компанії досить самостійно оголосити, що вона веде звітність за стандартом GRI або AA 1000.

Міжнародною організацією соціальної звітності (Social Accountability International), місія якої полягає у захисті прав трудящих, у 1998 р. був розроблений стандарт нефінансової звітності Social Accountability 8000 (SA 8000), що передбачає сертифікацію після проведення перевірки зовнішньою аудиторською компанією, яка, у свою чергу, має бути визнана Міжнародною організацією соціальної звітності [9, С. 87]. Даний стандарт встановлює критерії для оцінки діяльності підприємства по таких аспектах: дитяча праця, примусова праця; здоров'я і техніка безпеки; свобода професійних об'єднань і право на переговори між наймачем і профспілками; про укладення колективного договору; дискримінація; дисциплінарні стягнення; робочий час; компенсації; системи управління [10].

Особливістю звітування за стандартом SA 8000 є те, що, окрім традиційних інспекцій фактичної ситуації в компанії, здійснюється опитування і вивчаються думки широкого кола зацікавлених осіб (не лише співробітників підприємства, але і представників громадськості в тих місцях, де воно розташовано). Якщо аудит не дав позитивного результату, необхідного для видачі сертифікату відповідності вимогам стандарту SA 8000, експерти готують рекомендації, які допомогли б підприємству поліпшити стан справ. Стандарт стає, таким чином, не лише засобом оцінки реального дотримання соціальних норм, але й інструментом допомоги фірмі, що перевіряється.

Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) 1.11.2010 р. ввела в дію стандарт нефінансової звітності ISO 26000, який містить такі розділи, як «Характеристики соціальної відповідальності», «Принципи соціальної відповідальності», «Взаємодія із зацікавленими сторонами», «Керівництво по основних аспектах соціальної відповідальності» тощо. Цей стандарт, подібно стандартам GRI та AA 1000 має не обов'язковий, а рекомендаційний характер.

Великим стимулом для поширення нефінансової звітності став Глобальний договір ООН про соціальну відповідальність бізнесу, який передбачає, що організація-член ГД повинна щорік публікувати звіт про виконання узятих зобов'язань на основі стандарту GRI. Протягом перших п'яти років у звіті слід розкривати виконання хоч би двох з чотирьох розділів ГД по вибору організації (права людини, трудові відносини, екологія, протидія корупції). За офіційними даними за станом на 1 січня 2011 року більше 5300 учасників з 130 країн опублікували 7977 звітів про виконання Глобального договору ООН [11].

Нефінансова звітність дає можливість аналізувати, порівнювати і оцінювати результати роботи з точки зору сталого розвитку і соціальної відповідальності і може стати важливим елементом управління соціально-економічним розвитком підприємства. Вона також дозволяє зацікавленим особам отримувати інформацію не тільки про економічні результати, але і про соціальні і екологічні аспекти діяльності підприємства, точніше оцінювати ризики. Це, у свою чергу, сприятиме поліпшенню ділової репутації компаній, підвищенню її привабливості, розширенню можливостей доступу до фінансових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів.

У зв'язку з цим виникає питання про вдосконалення методики оцінки і звітності зі соціальної відповідальності бізнесу. Значення окремих показників не дають можливості повною мірою оцінити рівень соціальної відповідальності підприємства у цілому. Дослідниками робилися спроби побудови єдиного узагальнюючого показника рівня соціально-економічного розвитку і соціальної відповідальності підприємства, але, як свідчить аналіз джерел інформації та наукової літератури, погодженого підходу поки що не розроблено.

Впровадження в практику українського підприємництва концепції соціальної відповідальності бізнесу має певні особливості, обумовлені, перш за все, глибокою соціально-економічною і політичною кризою, що триває впродовж 20 років, а також рядом інших чинників. У результаті реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки України, яка включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі, насамперед зовнішньої, ВВП України за період 1992-1998 рр. скоротився в 2,5 рази і до теперішнього часу не досягнув 75% від рівня 1990 року. Реальні доходи населення скоротилися в 3 рази [2, С. 6]. Рівень заробітної плати в Україні нижче в 30-55 разів у порівнянні з економічно розвиненими країнами, тоді як продуктивність праці (ВВП по ПКС у розрахунку на 1 працівника) нижче в 5-6 разів.

Загострення соціальних протиріч, поляризація бідності і багатства негативно впливають на суспільну мораль, серйозно ослабили інтерес до продуктивної праці, підсилюють прояви егоїзму, користоловства і жорстокості, прагнення до швидкого збагачення за будь-яку ціну. Падіння моральності чревате деградацією суспільства, посиленням почуття страху і безвихідності, втратою упевненості у завтрашньому дні, подальшим посиленням соціальної напруженості до вибухонебезпечного рівня, що підсилює необхідність проведення активної соціальної політики з боку бізнесу і держави.

Ряд українських організацій намагаються проводити активну соціальну політику, 150 з них приєдналися до Глобального договору ООН про соціальну відповідальність бізнесу і почали публікувати соціальні звіти. Але серед них переважають громадські організації і дочірні підприємства транснаціональних корпорацій. Лише декілька крупних українських підприємств приєдналися до ГД - корпорації «Інтерпайп», «Систем Капітал Менеджмент», «Індустріальний союз Донбасу», ПАТ «Оболонь», «Київстар» та ін.

Нерідка буває так, що підприємство декларує свою активну прихильність ідеї про соціальну відповідальність, але на практиці обмежується лише добродійними акціями, ігноруючи інші важливі аспекти, такі як розвиток людського і соціального капіталу, соціальне партнерство, відмова від тіньових схем і корупції. Бізнес намагається перетворити ідею соціальної відповідальності на спосіб самореклами і заповнив інформаційний простір повідомленнями про власні досягнення на ниві добродійності і меценатства, продовжуючи при цьому масово порушувати податкове, трудове, природоохоронне та інші види законодавства. Деякі українські компанії не дотримуються міжнародних стандартів нефінансової звітності, обмежуючись лише поширенням інформації про свої добродійні акції.

Висновки. Підсумовуюче вищевикладене, можна констатувати, що проведення підприємствами активної соціальної політики на засадах соціальної відповідальності сприяє зростанню продуктивності праці, конкурентоспроможності і здатне сприяти подоланню сучасної кризи. Але для цього потрібні відповідні об'єктивні економічні умови і досить зрілий суб'єктивний фактор: правова держава, розвинена система соціального партнерства, високий рівень економічної, моральної і політичної свідомості і соціальної відповідальності суб'єктів економічної діяльності.

В Україні впровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу йде поки ще з великими труднощами, що пояснюється як суб'єктивними причинами, перш за все домінуванням неоліберальних теорій, так і об'єктивними обставинами, головна з яких – довготривала соціально-економічна криза і вузькість групи економічно успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання. Тому навряд чи впровадження цієї концепції в Україні здатне йти швидко, особливо якщо воно буде пущено на самоплив і не створюватимуться умови і правила, що його стимулюватиме.

РЕЗЮМЕ

Представленная концепция корпоративной социальной ответственности как система научно обоснованных понятий, принципов и положений, рассмотрены ее сущность и содержание, основные направления и механизм реализации, формы отчетности, роль в достижении устойчивого развития. Освещены особенности внедрения концепции корпоративной социальной ответственности в Украине.

Ключевые слова: устойчивое развитие, концепция корпоративной социальной ответственности, социальная политика предприятия, социальные технологии, социальное партнерство, социальная отчетность.

РЕЗЮМЕ

Представлена концепція корпоративної соціальної відповідальності як система науково обґрунтованих понять, принципів і положень, розглянуті її сутність і зміст, основні напрями і механізм реалізації, форми звітності, роль в досягненні сталого розвитку. Висвітлені особливості впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності в Україні.

Ключові слова: сталий розвиток, концепція корпоративної соціальної відповідальності, соціальна політика підприємства, соціальні технології, соціальне партнерство, соціальна звітність.

SUMMARY

The conception of Corporate Social Responsibility as a system of the scientifically grounded concepts, principles and positions are presented; its essence and maintenance, basic directions and mechanism of realization, accounting forms and role in achievement of sustainable development are considered. The features of introduction of conception of Corporate Social Responsibility in Ukraine are lighted up.

Keywords: sustainable development, conception of Corporate Social Responsibility, social policy of company, social technologies, social partnership, Social Accountability.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство. Зб. наук. праць в 3 т. Редкол.: Амоша О. І. (відп. ред.) та ін. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2006. - 386 с.
2. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
3. Перегудов С. П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. - М.: ИМЭМО РАН, Прогресс-Традиция, 2008. – 446 с.
4. Управління соціальним розвитком промислових підприємств. Монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. — 160 с.
5. Булеев И.П., Брюховецкая Н.Е., Черных Е.В. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: Монография /НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк: ИЭП НАН Украины; ДонУЭП, 2008. – 137 с.
6. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія / М. С. Дороніна. - Харків : Вид-во ХДЕУ, 2002.- 432 с.
7. Глобальний Договір ООН - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/what>
8. AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>
9. Фиглин Л. Модель управления качеством социальной ответственности организации // Проблемы теории и практики управления, 2003, № 2, С. 86 – 91.
10. SA8000®:2008 Standard - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage>
11. UN Global Compact Participants -[Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

УДК 658.7

СИСТЕМНЕ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Макогон Ю.В., завідувач кафедри міжнародної економіки Донецького національного університету, директор Регіонального філіалу Національного інституту стратегічних досліджень в м.Донецьку, д.е.н., професор

Вступ. У сучасному світі, в умовах розвитку нових економічних відносин, значної конкуренції, економічної кризи, що призвела до істотного падіння обсягів промислового підприємства, все більшої актуальності набувають дослідження, пов'язані з удосконаленням систем управління підприємством як інструмента підвищення ефективності його діяльності, стабілізації розвитку.

Широке використання системного підходу до проблеми управління логістичною діяльністю підприємства пов'язано з тим, що цей підхід, особливістю якого є дослідження будь-якого об'єкту як складної цілісної системи, дозволяє всебічно, на рівні конкретної характеристики оцінити об'єкт, проаналізувати ситуацію в межах даної системи і відповідно найкращим чином організувати процес прийняття рішення.

Особливість системного підходу до управління підприємством в цілому, та логістичною діяльністю зокрема, полягає в тому, що в допустимих межах об'єкт досліджується як одне ціле з врахуванням внутрішніх взаємозв'язків між окремими елементами і зовнішніх зв'язків з іншими елементами та об'єктами.

Системний підхід до управління логістичною діяльністю підприємства є засобом вирішення складних проблем, в його основі лежать наукові методи, які забезпечують одержання результатів відповідно до діяльності системи.

Метою даної статті є вивчення методології побудови логістичних систем, дослідження, оцінка, та пошук шляхів формування та розвитку промислових підприємств за допомогою впровадження в систему управління підприємствами логістичних підходів

Основний матеріал. Визначення поняття «система» наведено у працях зарубіжних та вітчизняних вчених Р. Акоффа, Л. фон Бертоланфі, О. Василенко, А. Гончарука, В.Забродського, В. Мильника, та ін. Мають місце різні підходи до визначення «системи»: як будь-якої сукупності змінних, властивостей або сутностей [1]; сукупність пов'язаних між собою і в той же час різних і незалежних частин [2]; комплекс елементів, що перебувають у взаємодії [5]; сукупність взаємодіючих елементів, властивостей яких якісно відрізняються від суми властивостей цих елементів [3], як процесу цілеспрямованої діяльності [4].

Будь-яка система розглядається як сукупність взаємопов'язаних елементів, яка має вхід (ресурси), вихід (мету), зв'язок із зовнішнім середовищем та зворотний зв'язок. М.І. Твердохліб [6] вважає, що системний підхід – це «сукупність методологічних принципів і положень, що дають змогу всебічно розглядати систему як одне ціле з узгодженим функціонуванням усіх її елементів». Б.М. Мізюк підкреслює, що системний підхід є