

краудфандинг як окремий вид діяльності, невисокий рівень довіри серед населення до інноваційних проектів, також відсутність захисту інтелектуальної власності [3].

Отже, на сьогодні ми спостерігаємо енергійний розвиток краудфандингу в Україні, що зумовлено поширенням Інтернету. Це дає змогу користувачам знайомитися з новими можливостями, які відкриває Інтернет простір. Можна зробити висновок про те, що українські краудфандингові платформи більш направлені на гуманітарні, соціальні, екологічні, культурні проекти, вартість яких порівняно невелика. Але подібні інструменти надають великі можливості для стартапів на ранньому етапі розвитку. Дана форма фінансування значно спростила реалізацію і подальший розвиток перспективних проектів. Проте для підвищення ефективності процесу збору коштів за допомогою краудфандингу необхідне створення відповідної законодавчої та нормативно-правової бази.

1. Швидка О.П. Краудфандинг як сучасний інструмент інвестування інноваційних підприємств / О. П. Швидка, І. Лисенко // ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». - 2016. – С. 33-34.

2. Михальчук Л. В. Вітчизняний краудфандинг: проблеми та перспективи / Л. В. Михальчук, О. М. Сипало // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. - 2015. - № 1. - С. 234-238.

3. Іващенко А. І. Перспективи розвитку краудфандингу в Україні як інструменту залучення коштів для підприємств малого та середнього бізнесу / А. І. Іващенко, Є. А. Поліщук, О. М. Діба // Інвестиції: практика та досвід. - 2016. - № 21. - С. 34-39.

4. Спільнокошт-краудфаундинг в Україні. Велика ідея [Електронний ресурс]- Режим доступу: <https://biggggidea.com/>

Вільгуцька Р.Б.

к.е.н., асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

СИСТЕМНІСТЬ І РИТМІЧНІСТЬ ЯК ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Все частіше підприємства стикаються з неефективними та громіздкими організаційними структурами управління. Проведені дослідження показали, що формувати організаційні структури управління (ОСУ) промисловими підприємствами необхідно на засадах сповідування низки взаємопов'язаних принципів, а саме декомпозиції, системності, ритмічності виробництва, субординації, мобільності, уникнення протиріч, стандартизації правил і процедур, економічної ефективності, перехресного контролювання. Дані принципи є набором правил, дотримання яких сприяє уникненню таких проблем, як нераціональність розподілу функцій і повноважень між підрозділами підприємства і окремими посадовими особами, виникнення трудових конфліктів, порушення субординації тощо. Оскільки промислові підприємства є відкритими системами, а процес виробництва продукції має відбуватись чітко та злагоджено із дотриманням визначеної технології, то при формуванні ОСУ промисловими підприємствами слід дотримуватись принципів системності та ритмічності виробництва.

Сутність принципу системності полягає у тому, що будь-які рішення, внаслідок яких створюються нові або ліквідовуються існуючі посади і підрозділи, не повинні позначатись на цілісності системи управління підприємством, її здатності виконувати поставлені цілі, стабільності функціонування. Даний принцип базується на такій властивості систем, як емерджентність (особлива характеристика системи, яка не властива жодному її елементу). Емерджентність є синергічним явищем, яке не є сумою властивостей окремих складових системи, а якісно новою властивістю системи, яка з'являється тоді, коли система є цілісним

утворенням, що взаємодіє із зовнішнім середовищем, саморозвивається, реалізовує цілі і виконує функції, задля яких її створено. Під час використання ОСУ промисловим підприємством в умовах формування спільного підприємства, злиття підприємств або їх поглинання одне одним поширеними є ситуації, за яких: із двох і більше організаційних структур управління утворюється нова організаційна структура; одна або більше ОСУ стають частиною іншої існуючої організаційної структури управління.

Виникнення таких ситуацій, як правило, передбачає формування складних систем управління, які містять низку підсистем, що пов'язані між собою і зовнішнім середовищем багатьма лінійними і функціональними зв'язками. Приклад такої системи наведено на рис. 1.

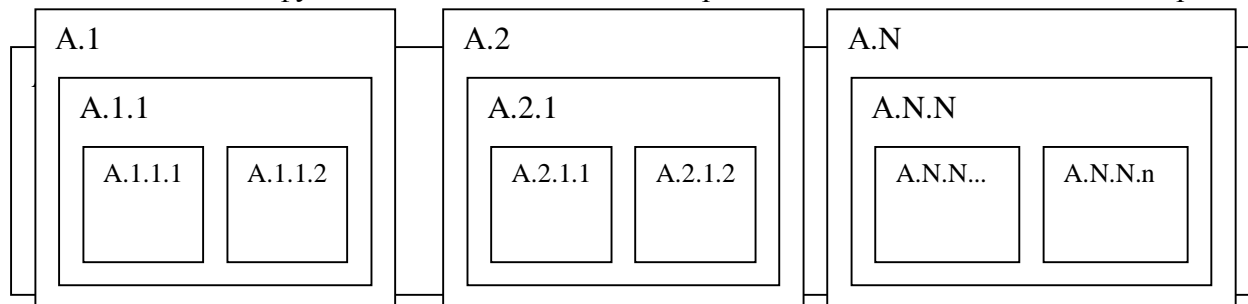


Рис. 1. Приклад складної системи, що містить кілька компонентних рівнів

Примітки: побудовано автором. Умовні позначення: A – початковий компонентний рівень складної системи; A.1, A.2 і A.N – перший рівень декомпозиції складної системи; A.1.1, A.2.1 і A.N.N – другий рівень декомпозиції складної системи; A.1.1.1, A.1.1.2, A.2.1.1, A. 2.1.2, A.N.N..., A.N.Nn – низовий рівень декомпозиції складної системи.

Сповідування принципу системності під час формування ОСУ вимагає від керівників промислових підприємств адекватного бачення місії організації, структурованості цілей організації, їх часової і просторової адекватності, послідовності у розробленні і виконанні управлінських

Наступний принцип, який варто розглянути - ритмічність виробництва, який передбачає чітку, стійку й збалансовану діяльність підприємства, що дозволяє випускати продукцію і виконувати свої зобов'язання перед споживачами за певні однакові проміжки робочого часу [1]. Порушення рівномірності і ритмічності виробництва має місце через те, що організаційні заходи, які призводять до змін у чинній організаційній структурі, не дозволяють нівелювати часові лаги, що пов'язані з облаштуванням робочих місць, переобладнанням робочих дільниць, цехів тощо, а також підготовкою фахівців, їх входженням у процес виконання операцій, з яких складаються технологічні процеси виробництва готової продукції. Причиною порушення рівномірності і ритмічності виробництва може бути також неадекватність розподілу функцій і повноважень між посадовими особами і структурними підрозділами, яких торкнулися організаційні зміни. Враховуючи вищезазначене, одним із принципів формування ОСУ промисловими підприємствами є принцип ритмічності виробництва. Його сутність полягає у тому, що будь-які організаційні зміни, які призводять до ліквідації існуючих або створення нових посад або структурних підрозділів, не повинні позначатись на рівномірності і ритмічності виробництва. Умовами реалізації цього принципу є такі:

1) рішення про організаційні зміни повинно формуватись колективно. Це знижуватиме ймовірність виникнення непередбачуваних управлінських та виробничих ситуацій, які можуть стати причиною неспроможності підприємства виконати оперативно-календарний план виробництва;

2) підприємство повинно володіти резервом виробничих потужностей на випадок необхідності компенсувати обсяг виробництва готової продукції тоді, коли через певні зміни в організаційній структурі виникає потреба тимчасово зупинити роботу обладнання.

3) на підприємстві має бути сформований кадровий резерв із числа осіб, які здатні оперативно приступити до виконання нових функцій. Вони повинні бути ознайомленими із своїми посадовими інструкціями, а також зацікавленими у результатах виконання нових обов'язків.

4) зміни в чинній організаційній структурі управління необхідно реалізовувати оперативно, в короткі часові проміжки. Це можливо в тому випадку, коли при моделюванні оновленої організаційної структури на альтернативних засадах усунуто всі можливі перепони виконання організаційних змін.

Таким чином, у результаті виконаних досліджень виявлено, що при формуванні організаційних структур управління керівникам промислових підприємств необхідно керуватись даними принципами. Їх сповідування сприятиме раціональності управлінських рішень, пов'язаних із формуванням ОСУ промисловими підприємствами, сприятиме ефективному розвитку підприємств та досягнення поставлених управлінських завдань. Дані принципи будуть забезпечувати очікувані результати тільки тоді, коли їх практичне застосування базується на науково-обґрунтованому методичному інструментарії виконання конкретних управлінських завдань.

1. Аналіз ритмічності виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ebooktime.net>

Гвоздик Н.М.

к.е.н., доцент

Рудич Л.В., к.е.н.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сьогодні тема корпоративної соціальної відповідальності стає все більш затребуваною в ділових та наукових колах, що підтверджується численними міжнародними і національними ініціативами в цій галузі, а необхідність підвищення соціальної відповідальності бізнесу відзначається сьогодні на найвищих державних рівнях.

Термін соціальної відповідальності набув широкого поширення на початку 1970-х років, хоча підприємства та уряди країн робили дії щодо впровадження різних аспектів соціальної відповідальності ще в кінці XIX століття, а в деяких випадках і раніше.

За визначенням міжнародного стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство й оточуюче середовище через прозору і етичну поведінку, яка відповідає пріоритетам сталого розвитку та добробуту суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, поширюється в усій організації та не суперечить відповідному законодавству і міжнародним нормам поведінки [1, с. 15]. Елементи соціальної відповідальності відображають очікування суспільства в конкретний момент часу і, відповідно, схильні до змін.

Корпоративна соціальна відповідальність як особливий напрям діяльності підприємства включає в себе наступні складові: соціальна відповідальність перед партнерами і постачальниками; соціальна відповідальність перед споживачами продукції і послуг; соціальна відповідальність перед персоналом; соціальна відповідальність перед суспільством і державою; підвищений рівень ресурсо- та енергозберігаючої політики в галузі екології та охорони навколишнього середовища; нові соціально-етичні підходи в управлінні, засновані на проведенні організаційних змін за участю вищого менеджменту компанії, персоналу, представників державних структур, місцевих органів влади та громадських організацій.

Формування корпоративної соціальної відповідальності будь-якої організації є необхідною умовою для реалізації її цілей. Звертаючись до соціальної відповідальності та реалізуючи її, організація ставить собі за мету максимальне збільшення вкладу в сталий