

Відповідно до цього можна сформулювати основні переваги використання БМ, розглянутих у табл.:

- зниження інвестиційних витрат на опалювальну систему / котел, яке відбувається за рахунок зменшення потреб у теплових потужностях;
- запобігання усадочних і механічних деформацій зовнішніх стін, яке відбувається за рахунок малих коливань температур у конструкційному шарі;
- досягнення підвищення гідрофобних властивостей стін;
- забезпечення високого рівня енергозбереження і, як наслідок, зниження (до 60%) витрат на опалювання будівлі [3];
- створення більш сприятливого мікроклімату всередині самої будівлі.

Отже, враховуючи те, що український споживач прямує до оптимізації використання паливно-енергетичних ресурсів задля зменшення своїх грошових витрат, то він вбачатиме доцільність у застосуванні енергозберігаючих матеріалів. Відповідно, його рішення щодо споживання названих товарів стане основою для створення попиту на інноваційну будівельну продукцію, а отже, визначення споживчих переваг цієї продукції (товарів) для свого потенційного споживача прокладає шлях до отримання гарантованого прибутку виробничою і збутовою підсистемами будівельного комплексу України.

1. Коломієць М.І. *Особливості розвитку ринку будівельних матеріалів в Україні* / М.І. Коломієць : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ecfor_2013_3_4.pdf.

2. Панченко Я. *Проблеми та перспективи розвитку ринку будівельних матеріалів в Україні* / Я. Панченко : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf.htei.org.ua/wp-content/uploads/2015/03/Panchenko.pdf>.

3. *Офіційний сайт «Ecoenergy»* : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ecoenergy.dilovamova.com/>

Мужеляк М.М.

аспірант кафедри фінансів

Національний університет «Львівська політехніка»

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА З КСВ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективність системи управління соціально відповідальною діяльністю машинобудівних підприємств залежить від ряду факторів, одним із яких є особливості її організаційного забезпечення. Теоретичне дослідження змісту поняття «організаційне забезпечення» дозволяє виділити три ключові підходи – структурний, нормативний, процесний, кожен із яких передбачає формування організаційної структури [6, с.61]. Нагадаємо, що згідно із ст. 64 Господарського кодексу України до організаційної структури підприємства включають виробничі (цехи, дільниці, бригади тощо) та функціональні (управління, відділи, служби тощо) структурні підрозділи [1]. Таким чином, під організаційною структурою системи управління соціально відповідальною діяльністю машинобудівного підприємства слід розуміти сукупність взаємопов'язаних між собою структурних підрозділів, завданням яких є розробляти та приймати управлінські рішення з метою реалізації економічних, екологічних, соціально-трудових та суспільних заходів, що відповідають окремим сферам корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).

Важлива роль в організаційній структурі системи управління соціально відповідальною діяльністю машинобудівних підприємств відводиться менеджеру з

КСВ. Питання необхідності впровадження даної посади є предметом дослідження ряду вітчизняних науковців, серед яких Гнат'єва Т.М. [2], Євтушенко В.А. [3], Кукоба В.П. [4], Максимів Л.І., Фомічева Т.Є. [5] та ін. Отож, постає завдання визначити місце менеджера з КСВ в організаційній структурі системи управління соціально відповідальною діяльністю машинобудівного підприємства, а також окреслити основні його функціональні обов'язки та права.

Погоджуємось із думкою Кукоби В.П. у тому, що менеджер з КСВ, у т.ч. і машинобудівного підприємства, є ключовою особою у системі управління соціально відповідальною діяльністю, а тому повинен бути включений до складу апарату управління і перебувати у прямому підпорядкуванні керівника підприємства [4, с.171]. При цьому серед основних його завдань можна виділити постійний моніторинг та діагностику стану соціально відповідальної діяльності машинобудівного підприємства, а також розроблення заходів щодо вдосконалення та розширення такої діяльності. Звідси випливає необхідність закріплення у відповідних внутрішніх правових документах змісту посадових обов'язків менеджера з КСВ, а також регламентації його взаємозв'язків з іншими посадовими особами підприємства [4, с.171-172].

Таким чином, серед обов'язків менеджера машинобудівного підприємства з КСВ, які необхідно закріпити у посадовій інструкції, слід виділити:

- визначення груп заінтересованих сторін;
- постійне проведення конструктивного діалогу із групами заінтересованих сторін з метою визначення їхніх потреб, очікувань;
- розроблення пропозицій щодо цілей, напрямів і принципів удосконалення відносин із групами заінтересованих сторін;
- планування заходів за окремими напрямами КСВ;
- аналізування показників соціально відповідальної діяльності підприємства за окремими сферами КСВ;
- підготовка, затвердження та оприлюднення т. зв. нефінансових звітів згідно із міжнародним стандартом GRI та ін.

Окрім того, доцільно закріпити у посадових обов'язках менеджерів з КСВ характер і зміст їхньої взаємодії з посадовими особами й структурними підрозділами підприємства, встановити вимоги щодо рівня освіти та кваліфікації. Зокрема, базовими кваліфікаційними вимогами для такої посадової особи повинні бути: освітній рівень не нижче повної вищої освіти з галузі знань «Економіка та підприємництво» або «Менеджмент і адміністрування», а також наявність додаткової сертифікованої підготовки за соціально-психологічним спрямуванням [4, с.173].

У процесі своєї діяльності менеджер з КСВ буде взаємодіяти з:

- керівником підприємства та його заступниками з питань: розробки внутрішніх нормативних документів, які регламентують окремі напрями та сфери КСВ на підприємстві; визначення цілей, напрямів і принципів формування корпоративних соціально відповідальних відносин; підготовки нефінансових звітів;
- відділом управління персоналом з питань відбору, адаптації, атестації персоналу, прийняття рішень з мотивації, переведення, переміщення і підвищення за посадою працівників тощо;
- фінансовим відділом з питань формування бюджету реалізації заходів і програм формування відносин соціально відповідальної діяльності на підприємстві;
- керівниками всіх структурних підрозділів при проведенні моніторингу та діагностики рівня соціально відповідальної діяльності на підприємстві [4, с.172-173].

Проте як засвідчують результати дослідження, проведеного Гнат'євою Т.М., сьогодні на вітчизняних підприємствах (в т.ч. машинобудівних), як правило, на жаль відсутні спеціальні структурні підрозділи з КСВ. Результати окремих напрямів соціально відповідальної діяльності забезпечують комітети зі стратегічного розвитку, корпоративного управління або розвитку персоналу. При цьому автор відзначає

наявність розпорошення відповідальності, що є наслідком відносно низького рівня інтегрованості КСВ у систему корпоративного управління вітчизняних підприємств [2, с.40]. Натомість позитивний досвід належного організаційного забезпечення системи управління соціально відповідальної діяльності є серед енергетичних (зокрема, група підприємств ДТЕК), металургійних (наприклад, група підприємств Метінвест чи ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»), сільськогосподарських (наприклад, Агрохолдинг «Мрія» чи Kernel) та ін. підприємств.

Таким чином, з метою розвитку системи управління соціально відповідальної діяльності машинобудівних підприємств необхідно вдосконалювати їх організаційну структуру шляхом виділення у ній місця для менеджера з КСВ, який націлюватиме роботу працівників внутрішніх підрозділів підприємства на задоволення потреб та очікувань груп заінтересованих сторін.

1. *Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV із змінами та доповненнями від 16.07.2015.* 2. *Гнат'єва Т.М. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент ефективності корпоративної стратегії / Т. М. Гнат'єва // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 2. – С. 35-44.* 3. *Євтушенко В.А. Внутрішні та зовнішні інституційні форми корпоративної соціальної відповідальності // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2013. – № 1. – с. 40-46.* 4. *Кукоба В.П. Системна організація забезпечення функціонування корпоративних соціально відповідальних відносин на підприємствах / В.П. Кукоба // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 7. – С. 168-174.* 5. *Максимів Л.І. Концепція формування нефінансової звітності підприємств як підґрунтя для ведення соціально відповідального бізнесу в Україні / Л.І. Максимів, Т.Є. Фомічева // Наукові праці Лісівничої академії наук України. – 2013. – Вип. 11. – С. 172-177.* 6. *Острроверхова Г.В. Сутність і структура організаційного забезпечення інноваційної діяльності // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Серія : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2012. – №6. – с.59-67.*

Нужна Ю.К.

студентка

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Пічугіна М.А.

ЕКОНОМІЧНА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ

В умовах посилення конкуренції між суб'єктами господарювання, періодичності прояву криз і відповідної невизначеності ефективного функціонування підприємства можливе за рахунок забезпечення належного рівня економічної стійкості. Високий рівень стійкості підприємства означає зниження залежності від несподіваних змін ринкової кон'юнктури, і, як наслідок, зменшення небезпеки опинитися на краю банкрутства.

Необхідність удосконалення управлінських процесів та відсутність єдиного підходу до розуміння економічної стійкості як комплексної системної характеристики, обумовлюють актуальність дослідження забезпечення економічної стійкості підприємств будь-якої сфери та форми власності.

Економічну стійкість підприємства розглядають як рівноважний збалансований стан економічних ресурсів, що забезпечує стабільну прибутковість і нормальні умови для розширеного відтворення стійкого економічного росту в тривалій перспективі з обліком найважливіших зовнішніх і внутрішніх факторів [1]. За іншим підходом