

вдосконалення системи оподаткування і законодавства є важливим і глобальним методом впливу. Розвиток проекту крім видимого ефекту (нові робочі місця, розвиток малого підприємництва в цілому) забезпечить стабільні і вагомні надходження коштів як податкові платежі до бюджетів різних рівнів.

Організаційно-економічний механізм підтримки соціально значущих проектів дозволяє визначити сфери і напрями, по яких здійснюється взаємодія з підприємцями. Можна виділити п'ять функціональних сфер підтримки, які включають п'ятнадцять основних елементів: планування, фінансування, організація, стимулювання, оцінка результатів. При побудові механізму підтримки визначальне значення має блок планування, що складається з наступних елементів: вибір підприємницької ідеї і написання бізнес-плану проекту; підготовка проекту, визначення шляхів фінансування і експертиза; показники і критерії оцінки відбору проектів для фінансування. Блок планування віддає основу для формування раціональної структури заходів підтримки, якість проведення робіт в блоці планування виступає гарантією подальшої результативності реалізації соціально значущих проектів. Параметри результативності, задані в даному блоці, визначають порядок фінансування, схему організації роботи з проектом, заходи стимулювання і оцінку відповідності між фактичними і запланованими значеннями показників бізнес-плану. Блок планування задає цільові орієнтири і визначає способи підтримки соціально значущих проектів, правила розподілу ресурсів і зусиль між різними напрямками підтримки, критерії вибору заходів по кожному з вибраних напрямів.

Блок фінансування визначає доступність фінансових коштів для підприємців, що реалізують соціально значущі проекти; блок включає: порядок і умови фінансування проектів, умови повернення фінансових коштів, самофінансування діяльності соціально-ділових центрів. Заходи фінансової підтримки соціально значущих проектів, закладених в даний блок повинні носити стимулюючий і вибіркового характер, тому як робота цього блоку організаційно-економічного механізму підтримки не повинна привести до простого перерозподілу фінансових коштів через бюджетний і позабюджетний інструменти на користь підприємств, що мають низький потенціал зростання і розвитку. Даними підприємствами можуть бути тривало збиткові, які знаходяться на межі банкрутства або мають нестійке положення на ринку.

Пріоритетом при визначенні порядку і умов фінансування, а також умов повернення фінансових коштів при підтримці соціально значущих проектів повинні користуватися ті суб'єкти малого підприємництва, які ведуть виробничу діяльність по одному з пріоритетних для регіону видів діяльності; брали участь в роботах по виконанню місцевого замовлення або в реалізації територіальної програми соціально-економічного розвитку.

Література: 1. Масловська Л., Юр'єва Г. Актуальні проблеми регіональної політики сприяння розвитку малого підприємництва // *Економіка, фінанси, право.* – 2006. - № 5. – С.31 – 36.

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЛАНОВИХ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Фещур Р.В., Шишковський С.В., Яворська Н.Р.,
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів, Україна*

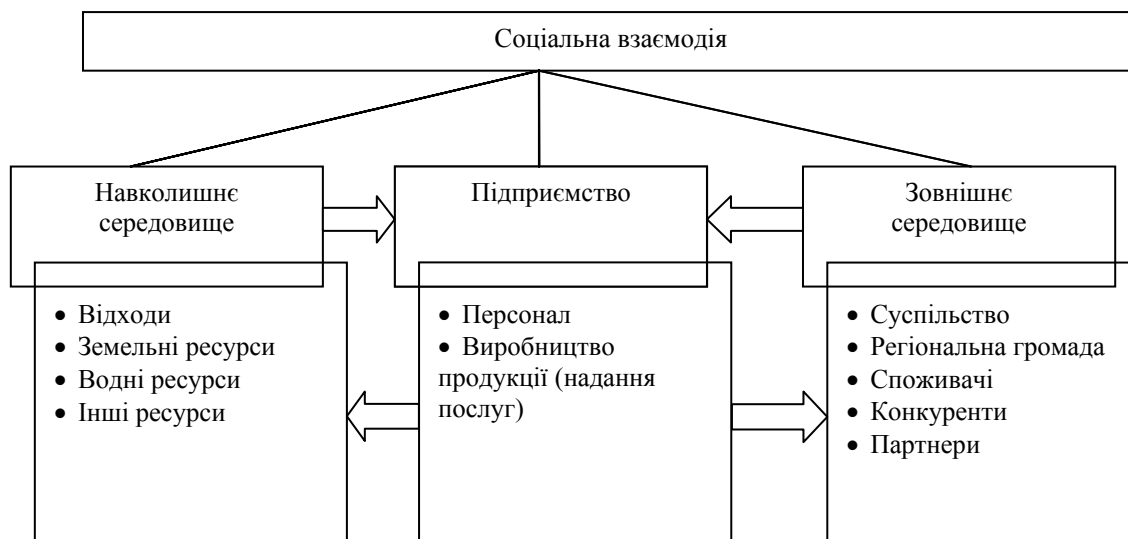
Оцінювання соціального розвитку підприємств слід розглядати як складну комплексну програму, яка охоплює питання встановлення системи показників (індикаторів) – вимірників їх відповідальності перед працівниками, внутрішнім і зовнішнім середовищем (див. рис.).

Розв'язанню цієї проблеми присвячено ряд наукових публікацій, однак запропоновані підходи не дають однозначної відповіді щодо обґрунтування кількості, структури індикаторів та зведення їх до інтегрального вимірника [1-2].

Соціальна відповідальність підприємств відносно персоналу можна тлумачити як різновид соціального партнерства між працедавцем і найманими працівниками, при якому соціальні конфлікти вирішуються шляхом пошуку взаємних компромісів, прийнятних для обох сторін. Соціальна відповідальність підприємства як виробника продукції полягає у випуску

якісної продукції та за доступною ціною при раціональному використанні ресурсів усіх видів. Соціальна відповідальність підприємства щодо навколишнього середовища полягає у мінімізації негативних впливів промислового виробництва на стан екології шляхом зменшення відходів та здійснення робіт з відновлення навколишнього середовища тощо.

Стосовно зовнішнього середовища під соціальною відповідальністю підприємств слід розуміти дотримання перед суспільством і регіональною громадою зобов'язань щодо їх стратегічного розвитку шляхом створення нових робочих місць, розвитку інфраструктури, розроблення інноваційних видів продукції тощо, а також дотримання норм чинного законодавства, правил добросовісної конкуренції при веденні бізнесу та несприйняття будь-яких проявів корупції.



Динаміка інтегрального показника рівня тіньової економіки як індикатора відповідальності перед зовнішнім середовищем за даними Державної служби статистики України зростає з 29 до 34% від обсягу офіційного ВВП за 2007-2011 рр.. В той час як індекс корупції за цей же період відображає негативну тенденцію до збільшення з 2,8 до 2,3. Індекс реальної свободи населення в Україні знизився з 51,5 до 46,1 за останні 5 років. Отже, макроекономічні індикатори висвітлюють негативну ситуацію з забезпеченням соціального благополуччя населення.

Окресливши структуру елементів соціальної відповідальності, розглянемо концептуальні засади системи планових індикаторів соціального розвитку підприємства (див. табл.).

Показники соціального розвитку підприємства (СПП)

Групи показників соціальної відповідальності, (g)	Підгрупи показників соціального розвитку, (j)	Одиничні показники соціального розвитку, (i)
1. Соціальна відповідальність щодо навколишнього середовища	1.1. Використання ресурсів	1.1.1. Рівень споживання енергії 1.1.2. Рівень використання природних ресурсів 1.1.3. Інші
	1.2. Відновлення ресурсів, утилізація та перероблення відходів	1.2.1. Ефективність збереження зовнішнього середовища 1.2.2. Рівень використання вторинної сировини 1.2.3. Інші
2. Соціальна відповідальність перед персоналом	2.1. Оплата праці	2.1.1. Рівень оплати праці персоналу 2.1.2. Питома вага витрат на стимулювання інноваційних ініціатив персоналу 2.1.3. Інші

	2.2. Умови праці та відпочинку	2.2.1. Питома вага сертифікованих робочих місць 2.2.2. Питома вага витрат на розвиток соціальної інфраструктури підприємства 2.2.3. Інші
	2.3. Розвиток персоналу	2.3.1. Питома вага витрат на освітні програми персоналу 2.2.2. Питома вага витрат на розвиток професійної майстерності працівників 2.3.3. Інші
3. Соціальна відповідальність перед зовнішнім середовищем	3.1. Задоволення потреб споживачів	3.1.1. Рівень задоволення потреб споживачів 3.1.2. Якість продукції 3.1.3. Інші
	3.2. Стратегічний розвиток регіону та суспільства	3.2.1. Питома вага інвестицій у якість життя населення 3.2.2. Питома вага витрат на розвиток соціальної інфраструктури у регіоні 3.2.3. Інші
	3.3. Партнерські стосунки та поведінка на товарному ринку	3.3.1. Динамічна оцінка етичної поведінки підприємства на ринку 3.3.2. Динамічна оцінка партнерських стосунків із постачальниками та дистриб'юторами 3.3.3. Інші

До принципів формуванні системи планових індикаторів доцільно віднести:

- використання мінімальної кількості індикаторів;
- врахування фінансових і нефінансових індикаторів;
- забезпечення можливості прогнозування зміни індикаторів та формування динамічної оцінки
- цілісність врахування всіх чинників впливу на соціальний розвиток підприємства.

Подальші дослідження мають охоплювати проблеми розроблення методів розрахунку конкретних одиничних показників, а також індикаторів соціального розвитку підприємства.

Література: **1.** Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Котлер Ф., Лі Н. ; пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с. **2.** Петрос О.М. Соціальний діалог як інструмент формування соціальної політики: [монографія]/ О.М. Петрос. –К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152с.

РОЛЬ І МІСЦЕ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМНО-ОРІЄНТОВАНОМУ УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ясінська А.І., Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

Швидкі зміни у зовнішньому ринковому середовищі та активізація конкурентного середовища вимагають створення нових систем управління вітчизняними підприємствами. Задля досягнення стратегічних і тактичних завдань розвитку підприємства, а також для забезпечення ефективності процесу управління на ринку, потрібно забезпечити його спрямованість на оптимальну роботу структурних підрозділів та сформувати певну систему управління. Процес управління господарською діяльністю підприємства є складним, тому використання саме системно-орієнтованого підходу до управління дасть змогу адаптувати підприємство до змін зовнішнього середовища та уникнути конфліктних ситуацій і вирішити проблеми підвищення ефективності діяльності оптимальним чином. Системно-орієнтоване управління підприємством передбачає вивчення кожного елемента системи, його взаємозв'язків з іншими елементами, виявлення специфічних властивостей та оптимального режиму функціонування. В певних випадках системно-орієнтований підхід може доповнюватися елементами ситуаційного та