

нормативные акты, требования об условиях предоставления льгот или льготных процентных ставок.

Наиболее актуальным вопросом инвестиций для украинских компаний являются иностранные инвесторы. Одним из важнейших показателей инвестиционной привлекательности для иностранных субъектов служит ее бренд.

Украина нуждается в выстраивании стратегии, которая из аграрного государства выведет ее продукт на новый уровень с известным брендом. Инвесторы заинтересованы, прежде всего, в развитии экономических и социальных сфер в Украине.

Оказавшись на торговых платформах страны, заинтересованная сторона (инвестор) встретит многообразие предлагаемой продукции и отдаст свое предпочтение тому товару или группе товаров, который будет создавать максимальное положительное мнение. Критериями оценки данного мнения выступают: цена, качество, бренд, способ производства, влияние выпуска продукции на экологию и общество.

В последнее время повышаются запросы стейкхолдеров в отношении социальной ответственности. Это объясняется тем, что инвесторы хотят вкладывать лишь в те предприятия или отрасли предприятий, которые рационально используют ресурсы планеты, а так же участвуют в социальных программах развития. Соответственно предприятие, имеющее корпоративную социальную ответственность, приобретает конкурентоспособность и имидж устойчивого субъекта, которое не только получает стабильную прибыль и выплачивает дивиденды, но и грамотно распределяет полученные доходы на общественные нужды.

КСО служит инструментом повышения доверия инвесторов и является механизмом гармонизации окружающей среды (в том числе общественности) с эффективностью корпоративного управления (которая несет прямую выгоду для предприятия).

Западные страны и также развитые азиатские регионы давно пользуются методами КСО, приобретая статус и выгоду для своих компаний. Продукция предприятия без социальной ответственности просто не конкурентоспособна на рынке.

Исследование, которое проводилось Deutsche Asset Management и Гамбургским

университетом, показало, что интеграция экологических, социальных и корпоративных (environmental, social and governance-ESG) факторов имеет позитивный эффект процесса инвестирования и улучшения корпоративной финансовой результативности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что КСО: для государства является одним из важнейших стимулирующих средств имиджа предприятий Украины, их продукции, роста значимости (бренда) как на мировом рынке, так и внутри страны; для бизнеса служит механизмом повышения рентабельности, доверия и привлечения инвестиций; для общества – повышает уровень социального развития, благосостояния, уровень жизни, для окружающей среды – рационализация использования природных ресурсов и защита от негативных факторов.

Украине необходима стратегия развития КСО на всех уровнях его функционирования, в том числе разработка государственных поощрений и льгот, выделение областей нуждающихся в социальной поддержке.

УДК 331.101.3:656.2

КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ОСНОВА ПРОГРАМ ОЦІНКИ І МОТИВАЦІЇ

Петухова Т.О., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Економіка нашої країни тільки зараз все більшою мірою набуває ринковий характер, при цьому підприємства залізничного транспорту для оцінки своєї ефективності управлінської діяльності продовжують застосовувати лише стандартні методики, що базуються на розрахунку різних показників виконання плану, продуктивності праці і т.д.

З цих та багатьох інших причин, в даний час технології, за допомогою яких підприємство може оцінювати ефективність управлінської діяльності та виробляти ефективні та результативні інструменти управління, спрямовані на стимулювання майбутнього розвитку, зазнають значних змін.

У зв'язку з цим різко постає питання

про вибір інструментарію оцінки показників ефективності, які дозволять чітко формулювати цілі, висловлювати їх кількісно, транслювати їх на всі рівні управління, вести моніторинг результатів (оцінювати ступінь досягнення цілей), оперативно вчасно діагностувати складні ситуації, що вимагають управлінського втручання, своєчасно коригувати цілі, тим самим оптимізуючи плани, делегувати повноваження, оцінювати рівень менеджменту і ефективність відділів, мотивувати співробітників на досягнення результатів, об'єктивно оцінювати ефективність діяльності працівників, визначати внутрішні можливості і слабкості, виявляти приховані резерви в цілях підвищення ефективності діяльності.

Щоб використовувати ключові показники ефективності для оцінки і мотивації, слід визначити її основні принципи. Серед них виділяють такі: особиста відповідальність співробітника за виконання цілей; закріплення за співробітником конкретних завдань і пріоритетів в роботі; розуміння перспектив кар'єрного росту; гнучкість системи з можливістю корекції цілей і показників; координація особистих і корпоративних завдань; єдиний механізм для планування, оцінки та розвитку.

На підставі даних принципів будується структура оплати праці (змінна частина, прив'язана до виконання запланованих показників), нематеріальної мотивації (заохочення високої особистої та групової ефективності відповідно до встановлених цілей та показниками), система оцінки персоналу.

Однак, багато управлінців, пройшовши етапи вироблення цілей, визначивши рівні відповідальності і сформувавши перелік критеріїв на звітний період, вважають своє завдання виконаним. Однак саме з цього моменту починається впровадження в роботу підприємств системи ключових показників ефективності, а також заснованих на ній програм оцінки і мотивації.

УДК 65:331.445

ЩОДО ПРІОРИТЕТІВ ЗМІЦНЕННЯ СИСТЕМИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Польова В. В., к.е.н., викладач
Пугачова А. В., студентка (ХНУБА)*

Кадрова та інтелектуальна складові економічної безпеки підприємства є нерозривно пов'язаними та взаємообумовленими, хоча вони й можуть мати досить різні напрями їх зміцнення. Особливого значення інтелектуально-кадрова безпека підприємства набуває в умовах глобалізації та динамічного розвитку економіки знань, де знання, інформація та можливість швидкого реагування на потреби споживачів відіграють ключову роль.

Загрози інтелектуально-кадровій безпеці підприємства – це сукупність умов і факторів, що створюють небезпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудова відносин, які перешкоджають ефективному і гармонійному розвитку людського потенціалу та створюють будь-які проблеми, характерні для соціально-трудова сфери. Загрозу кадровій безпеці також можна розуміти як зіткнення інтересів керівництва підприємства та найманого персоналу щодо розвитку людського потенціалу.

Зміцнення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства пов'язане з кадровим плануванням та формуванням відповідної системи управління трудовою поведінкою працівників, заходи якої повинні бути спрямовані на забезпечення адекватної потребам підприємства та його працівників системи навчання, підготовки, оцінки, підбору та відбору кадрів, а також ефективної системи мотивації трудової поведінки.

Вагому роль у стійкості та забезпеченні надійного стану інтелектуально-кадрової безпеки відіграє мотивація та плата праці. При низькому рівні ефективності мотивації втрачається можливість заохочення продуктивної діяльності, може знизитися прихильність персоналу, зростає небезпека