

прибутку і спеціальних грошових фондів, чи не єдиним власним джерелом фінансування оновлення ОФ є амортизаційний фонд.

За даними Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, основним джерелом інвестицій у 2016 році, як і впродовж попередніх років була амортизація в обсягах, що передбачені структурами тарифів. Так в 2016 р. із загальної суми інвестицій в галузі, яка складала 635,5 млн грн, 78 % профінансовано за рахунок амортизаційних відрахувань, у 2015 р. – 74,7 %. Позитивною тенденцією можна вважати збільшення як загальних обсягів інвестування (в 2016 р. порівняно з 2015 р. більш ніж на 95 млн грн, або на 17,7 %) так і суми фінансування за рахунок амортизації (в 2016 р. порівняно з 2015 р. більш ніж на 90 млн грн, або на 22,5 %) [3]. Таким чином, основним джерелом оновлення та модернізації техніко-технологічної бази Селидівського ВУВКГ КП «Вода Донбасу» на сьогодні є амортизаційний фонд, отже подальші дослідження слід спрямовувати на розробку та економічне обґрунтування пропозицій направлених на вдосконалення амортизаційної політики підприємства.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт КП «Компанія «Вода Донбасу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.voda.dn.ua>
2. Завора Т. М. Перспективні напрями оновлення основних засобів підприємства у системі підвищення його конкурентоспроможності / Т. М. Завора, О. І. Григоришина // Наука і економіка. – 2013. – №4(32). – Т.1 – С. 68–74.
3. Звіт про результати діяльності Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, у 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nerc.gov.ua/data/filearch/Materialy_zasidan/2017/berezen/30.03.2017/p25_30-03-2017.pdf

К. е. н. Олійник Т. І., Онипенко Ю. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток підприємства – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, яке забезпечується власними зусиллями та діями керівництва підприємства, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання. Управління

персоналом є один з ключових аспектів успіху підприємства. На досліджуваному підприємстві «Дніпропетровський агрегатний завод», є різні підрозділи, що відповідають за соціальну складову життя робітників. Головним із таких підрозділів на підприємстві «ДАЗ» є профспілкова організація. Основними напрямками в роботі профспілкової організації є: складання, прийняття та контроль за виконанням колективного договору; контроль за дотриманням відповідних умов праці та виконанням правил техніки безпеки; забезпечення збереження прав трудящих при скороченні та звільненні, проведення роботи з медичного страхування працівників підприємства; надання матеріальної допомоги членам профспілки та їх сім'ям, розподіл пільгових путівок в санаторно-курортні установи і оздоровчі дитячі табори; організація і проведення культурно-масових і спортивних заходів.

Управління соціальним розвитком підприємства – комплекс методів, засобів, процедур, що допомагають вирішувати проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знань закономірностей протікання соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та перевірених на практиці соціальних нормативів. Представляє собою координаційну систему наперед обдуманого, розпланованого і комплексного впливу на соціальну сферу, з використанням різноманітних чинників [1]. Управлінський вплив на соціальні процеси в роботі підприємства ґрунтується на обов'язковому урахуванні характеру зв'язку між цілями основної (господарської) діяльності підприємства, її виробничо-технічними та економічними параметрами.

З усіх ресурсів підприємства – основними є фінансові ресурси, технології, устаткування і персонал. На підприємстві працюють люди, а вони дуже чутливі до найменших змін в розвитку та функціонуванні підприємства, настроях і стилі роботи керівництва. Управління персоналом необхідно розглядати як систему, що включає усі аспекти управління, які тісно пов'язані з мотивацією персоналу. Для того, щоб ефективно використати наявні у розпорядженні підприємства ресурси, слід створити для людей такі умови, в яких їм хотілося б працювати з користю для себе, підприємства та суспільства в цілому [2, с. 58]. На АТ «ДАЗ» значну увагу приділяють соціальній складовій, тому на постійній основі діє профспілкова організація та відділ молоді, що дозволяє урізноманітнювати

робочі будні працівників даного підприємства. Слід відзначити, що на підприємстві організовуються спортивні та творчі конкурси, випускається щотижнева газета, діють оздоровчі табори та бази відпочинку.

Метою соціальної політики АТ «ДАЗ» є:

- забезпечення гідних умов праці і відпочинку для працівників;
- реалізація умов безпеки працівників на виробництві;
- задоволення потреб робітників;
- зміцнення здоров'я і зростання тривалості життя працівників.

Головною ціллю соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості роботи трудового колективу, досягнення збалансованого розвитку, при якому показники відтворення людського капіталу та задоволення потреб населення мають позитивну динаміку при врахуванні балансу між розподіленими в часі ресурсами і цілями соціального розвитку. Соціальний розвиток підприємства відбувається в разі глибокої модернізації виробничого процесу, в результаті якої якісно змінюються склад і система робочих місць так, що з'являється потреба в працівниках з більш високим рівнем професійних знань, загальної культури та творчим потенціалом [3]. На АТ «ДАЗ» надається можливість підвищити робітничі навички та здобути підвищення кваліфікації за допомогою додаткових курсів.

Розвиток підприємства залежить від якісного соціального управління і спрямований на задоволення потреб працюючих на ньому людей, найголовніше завдання полягає в забезпеченні працівників підприємства належними умовами праці і побуту. Соціальне середовище взаємозв'язане з технічною і економічною сторонами функціонування підприємства та складає разом з ними єдине ціле.

Отже, актуальність цієї теми спричинена найважливішим значенням персоналу, як основного ресурсу підприємства, що значною мірою окреслює успіх всієї його діяльності. Все більше працедавців розуміють важливість соціальної складової, і без якісного управління ним, підприємство ніколи повною мірою не реалізує свого наміченого плану та не досягне найефективнішого розвитку.

Тому можна зробити висновок, що управління соціальним розвитком підприємства є однією з актуальних задач соціального управління як найважливішої

функції суспільства. Хоча рішення цієї задачі здійснюється на мікрорівні, його результати вносять істотний внесок в досягнення макросоціальних цілей. Управління соціальним розвитком підприємства є важливим напрямком соціальної політики, оскільки забезпечує прямий зв'язок трудового внеску працівників і можливостями задоволення їх соціальних потреб, істотно пом'якшуючи проблему соціальної нерівності, зменшуючи загальну соціальну напруженість.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/104/7097.html>
2. Варданян И. С. Исследования системы управления мотивацией персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – №15. – С. 58.
3. Соціальний розвиток колективу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.com.ua/1_215237_sotsialniy-rozvitok-kolektivu.html

К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Е.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ЇЇ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Формування програм корпоративної соціальної відповідальності та її важливого впливу на фінансове становище підприємств з часом стає все актуальнішим, тому для дослідників необхідно приділяти підвищену увагу цій темі. Для України дане поняття виникло не так давно і поки не отримало належного розвитку. Актуальність проблеми корпоративної соціальної відповідальності пов'язана з процесом глобалізації ринку, в умовах якого компанії вимушені шукати нові способи збільшення ринкової долі та диференціації виробництва і послуг.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності досить актуальні, потрібні матеріальні та мотивуючі можливості для підтримки, супроводження та підвищення рівня життя населення. Основною причиною підвищення уваги до розвитку соціальних факторів та функцій підприємницької спільноти служить