

## УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ІНСТИТУТАМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

**Овчаренко М.І.**, аспірант

*Сумський державний університет (м. Суми, Україна)*

Соціалізація економічних відносин наприкінці ХХ ст. обумовила необхідність реалізації засад соціально орієнтованого управління економічними процесами в забезпеченні сталого розвитку економіки. Системологізація засад сталого розвитку крізь призму ієрархізації економічної системи дозволяє стверджувати, що соціальна складова сталого розвитку орієнтована на збереження стабільності суспільних та культурних систем, на людський розвиток, зменшення кількості конфліктів у суспільстві. При цьому важливого значення набуває справедливий розподіл благ між людьми (зменшення Gini-індексу), плюралізм думок, толерантність у відносинах між ними, збереження культурного капіталу та його різноманітності.

Останнім часом особливої актуальності набуває підхід до забезпечення сталого розвитку організації в контексті її ефективних взаємодій з навколишнім оточенням – зацікавленими в її діяльності групами (споживачами, конкурентами, бізнес-партнерами, місцевими громадами, державою). З цієї точки зору сталий розвиток організації, як гармонійне досягнення соціальних, економічних та екологічних пріоритетів, значною мірою визначається ступенем ефективності взаємодії організації із зацікавленими сторонами. Найбільш прийнятним методологічним підґрунтям дослідження цієї взаємодії є концепція корпоративної соціальної відповідальності, яка спрямована на генерування та реалізацію стратегічних орієнтирів організації на засадах сталого розвитку.

Інституційне забезпечення сталого розвитку (його змістовне наповнення) значною мірою визначається діями влади, які мають бути спрямовані на установа інститутів (норм і правил), порядок дотримання яких залежить від тих цілей і завдань, які ставить перед собою влада у взаємодії з громадянським суспільством. З цієї точки зору соціальні інститути сталого розвитку спрямовані на розбудову громадянського суспільства крізь призму формування системи еколого-економічної та етико-правової відповідальності суб'єктів господарювання за результати своєї діяльності.

Формування соціально відповідальної поведінки організації у бізнес-середовищі пов'язане з розбудовою відповідної системи інститутів, які визначають механізми та норми поведінки організації у процесі її стратегічної взаємодії із зацікавленими сторонами – як зовнішніми, так і

внутрішніми. Процеси формування соціально відповідальної поведінки організації є предметом соціально-орієнтованого управління сталим розвитком організації, яке базується на принципах концепції корпоративної соціальної відповідальності. Розглядаючи корпоративну соціальну відповідальність як інтегруючу концепцію, реалізація якої сприятиме досягненню гармонізації економічних, соціальних та екологічних пріоритетів у вирішенні протиріч сталого розвитку, необхідним є розгляд та обґрунтування інституційних факторів, які впливають на соціально-орієнтоване управління сталим розвитком організації. Можна з впевненістю говорити про те, що основою розбудови корпоративної соціальної відповідальності є формування корпоративної культури на підприємстві. Корпоративна культура – могутній і потужний інструмент управління персоналом. Вона забезпечує довготривалий успіх підприємства на ринкові товарів і послуг. Її розвиток сприяє гуманізації усіх сфер діяльності, формуванню високої національної ідеї.

Корпоративна культура проявляється на макрорівні, що забезпечує формування соціальних інститутів сталого розвитку. Її функції проявляються в тому, що корпоративна культура забезпечує формування корпоративного клімату, який би сприяв реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності; формування морально-етичних цінностей організації щодо взаємодії з «внутрішніми» та «зовнішніми» зацікавленими сторонами

Орієнтація цивілізаційного суспільства на реалізацію цінностей сталого розвитку актуалізує необхідність розбудови в Україні засад соціально-орієнтованого управління сталим розвитком на різних рівнях економічної системи, в тому числі на макрорівні при формуванні корпоративної культури. Упродовж соціально-економічних трансформацій на тлі загострення кризових явищ спостерігається відставання інституційних змін від ринкових, що негативно впливає на формування інституційного середовища сталого розвитку. Реалізація засад сталого розвитку в Україні залежить від якісних перетворень основних інститутів суспільства, в основі яких лежить формування корпоративної культури в кожній організації.

Отже, розглянуто інституціональні аспекти сталого розвитку крізь призму ієрархізації економічної системи. Особливу увагу приділено визначенню та обґрунтуванню інституційного фактора гармонізації інтересів всіх учасників соціально орієнтованого управління сталим розвитком організації. Відзначено, що запровадження інститутів сталого розвитку є необхідною передумовою розбудови інституціонального середовища, яке б сприяло гармонізації соціо-еколого-економічних пріоритетів сталого розвитку на різних економічних рівнях.

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.) : у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 1. – С. 211-213.