

ІНТЕГРАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНОЮ ТА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПАРАДИГМУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

©2020 КОЗАК К. Б., ОРЕЛ А. М.

УДК 330.15
JEL Classification: Q01; Q13; O32; E22

Козак К. Б., Орел А. М.

Інтеграція управління конкурентною та інноваційно-інвестиційною поведінкою аграрних підприємств у парадигму сталого розвитку

Метою дослідження стало визначення перспективних напрямків управління конкурентною та інноваційно-інвестиційною поведінкою аграрних підприємств, іманентних глобальним тенденціям функціонування світової економіки, на основі дослідження еволюції парадигми сталого розвитку. Аналіз побудовано на гіпотезі, що пом'якшення впливу глобальних викликів в аграрній галузі, пов'язаних із процесами індустріалізації, забезпечення зростання ефективності виробництва і конкурентного потенціалу, потребує імплементації парадигми сталого розвитку в діяльність аграрних підприємств, що забезпечує гармонійний розвиток взаємопов'язаних складових: економічної, соціальної та екологічної. На основі оцінювання ступеня їх збалансованості виявлено недостатній розвиток соціальної складової, що стримує розвиток людського капіталу. Доведено, що нарощування соціальних активів аграрних підприємств, зміцнення конкурентного потенціалу тісно пов'язано зі змінами у соціальній підсистемі управління. В його рамках значущим фактором непрямого впливу визнано феномен організаційної культури. Розкрито напрямки трансформації процесів взаємодії суспільства і бізнесу в рамках парадигми сталого розвитку. Зроблено висновок про актуалізацію коригування місії підприємства відповідно до принципів соціальної відповідальності, під якою розуміється залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на ґрунті взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу). Додержання принципів соціальної відповідальності впливає на конкурентоспроможність суб'єктів агробізнесу за такими напрямками: поліпшення іміджу та репутації брендів, підвищення обсягів продажів і лояльності споживачів до продукції компанії, зменшення показників плинності кадрів, налагодження партнерських стосунків з владою, полегшення доступу до засобів масової інформації, зростання зацікавленості інвесторів.

Ключові слова: сталий розвиток, аграрні підприємства, гуманізація, охорона навколишнього середовища, соціальна підсистема управління, організаційна культура, конкурентоздатність, інноваційно-інвестиційний розвиток.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-4-171-176>

Табл.: 1. Бібл.: 9.

Козак Катерина Богданівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та логістики, Одеська національна академія харчових технологій (вул. Канатна, 112, Одеса, 65039, Україна)

E-mail: kozakkate.coach@gmail.comORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8099-6607>

Орел Анна Миколаївна – доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені П. Василенка (вул. Алчевських, 44, Харків, 61002, Україна)

E-mail: orel31044@khntusg.infoORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0823-3346>UDC 330.15
JEL Classification: Q01; Q13; O32; E22

Kozak K. B., Orel A. M. Integrating the Management of Competitive and Innovation-Investment Behavior of Agricultural Enterprises into the Sustainable Development Paradigm

The article aims at identifying promising directions for managing the competitive, innovative and investment behavior of agricultural enterprises, immanent to the general trends in the global economy performance, based on the studies in the evolution of the sustainable development paradigm. The analysis is based on the hypothesis that mitigating the impact of global challenges in the agricultural sector, associated with industrialization processes, as well as ensuring the growth of production efficiency and competitive potential, requires the sustainable development paradigm to be implemented in the activities of agricultural enterprises, thus ensuring the harmonious development of the following interrelated components: the economic, social and environmental ones. Having assessed the degree of their balance, we have discovered insufficient development of the social component, which hinders the development of human capital. It has been proved that building up the social assets of agricultural enterprises and strengthening the competitive potential are closely related to changes in the social subsystem of management. Within its framework, the phenomenon of organizational culture is recognized as a significant factor of indirect impact. The courses of the transformation in the interaction processes between society and business within the framework of the sustainable development paradigm are revealed. The authors come to conclusion that it is necessary to update a company's mission in accordance with the principles of social responsibility, which implies the involvement of social and environmental aspects in business activities on the basis of interaction among various stakeholders (influence groups). Compliance with the principles of social responsibility positively affects the competitiveness of agribusiness entities in the following areas: improving the image and reputation of brands; increasing sales and consumer loyalty to the company's products; reducing staff turnover rates; establishing partnership relations with the authorities; facilitating access to the media; increasing investors' interest.

Keywords: agricultural enterprises, competitiveness, environmental protection, humanization, innovation and investment development, organizational culture, sustainable development, social subsystem of management.

Tabl.: 1. **Bibl.:** 9.

Kozak Kateryna B. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Logistics, Odesa National Academy of Food Technology (112 Kanatna Str., Odesa, 65039, Ukraine)

E-mail: kozakkate.coach@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8099-6607>

Orel Anna M. – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Organization of Production, Business and Management, Kharkiv P. Vasylenko National Technical University of Agriculture (14 Alchevskyykh Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: orel31044@khntusg.info

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0823-3346>

Вступ. Філософською основою ідей сталого розвитку слід вважати теорію В. І. Вернадського про ноосферу. Ноосфера – це сучасна стадія геологічного розвитку біосфери, в рамках якої відбувається взаємодія суспільства і природи, при цьому діяльною складовою, джерелом змін і трансформацій виступає саме розумна діяльність людини. В основу теорії покладено розуміння, що людство в ході еволюції перетворюється на потужну геологічну силу, яка думкою і працею змінює параметри біосфери. З цього витікає висновок – соціум несе відповідальність за розвиток біосфери, що трансформується у ноосферу.

Передумовою виступає зміна світогляду на основі екологічної і одночасно гуманістичної етики. Подібна зміна вектора форматування соціально-економічного простору зумовлює необхідність імплементації складових сталого розвитку в стратегію і тактику управління конкурентною та інноваційно-інвестиційною поведінкою аграрних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Еволюція парадигми сталого розвитку розкрита на основі дослідження робіт апологетів зазначеної теорії, а саме: Вернадського В., Печчеї А., Месаровича М., Пестеля Е., Тінбергена Я., Форестера Д., Медоуза Д., Дітона Е., Нордхауса У., Ромера П., Банераджи А., Дкфло Е., Кремера М. та ін. Проблеми вдосконалення соціальної складової менеджменту підприємств викликають науковий інтерес серед вітчизняних і зарубіжних учених: Лютенса Ф., Мескона М., Хедоури Ф., Блейка Р., Робінса С., Долана Е., Стюарта Дж., Нижника Н., Харчишиної О., В. Співака, Шейна Е., Хенді Ч., Грібахи О., Камерона К., Куїнні Р., Хаєта А., Коссена С., Виханського О., Курбатової М., Радугіна А., Дороніної М., Маггури М., Білецької О.

Мета статті – на основі дослідження еволюції парадигми сталого розвитку розкрити перспективні напрямки управління конкурентною та інноваційно-інвестиційною поведінкою аграрних підприємств іманентні глобальним тенденціям функціонування світової економіки.

Вклад основного матеріалу дослідження. Ноосферне мислення, запропоноване В. І. Вернадським, фундаментом якого є використання природних сил в інтересах людини, зростання продуктивності, раціонального природокористування, збереження і розвитку здоров'я людства, лягло в основу парадигми сталого розвитку з виділенням його трьох складових:

- економічної, заснованої на теорії максимального потоку сукупного доходу Хікса – Лендаля;
- соціальної, що орієнтує розвиток на людину і спрямовується на збереження стабільності соціальних і культурних систем. Важливим аспектом тут є механізм локального і глобального розподілу благ;
- екологічної, яка передбачає стратегію забезпечення збереження цілісності біологічних і фізичних природних систем. При цьому акцент переноситься зі сфери статичності в динамічну сферу, що включає здібності до самовідновлення та адаптації.

Популяризація парадигми сталого розвитку тісно пов'язана з діяльністю Римського клубу – неформальною, неурядовою організацією, до складу якої входить до ста відомих учених, управлінців, підприємців, політичних діячів з різних країн світу, які не займають офіційних урядових посад і не представляють інтереси якихось країн. Мету діяльності Римського клубу задекларовано як дати суспільству методик, за допомогою якої можна було б науково аналізувати проблеми людства, пов'язані з фізичною обмеженістю ресурсів Землі, бурхливим зростанням виробництва і споживання; застерегти людство щодо критичної ситуації, яка склалася у світі; визначити для суспільства заходи доцільного управління, досягнення «глобальної рівноваги» [1].

У 1969 році вийшла в світ праця А. Печчеї «Перед прірвою» (окреслено ідею актуальності макропроблем у справі виживання людства і акцентовано увагу на необхідності об'єднання зусиль з метою дослідження і сумісного планування майбутнього), на основі якої в рамках Римського клубу було розроблено «Проект ускладнень людства». Починається історія напрямку, що отримав назву глобальне моделювання.

Представники Римського клубу не тільки давали картину загроз для людства, а й пропонували своє бачення стратегії виходу з кризового стану. Зокрема, А. Печчеї представив нову систему цінностей для людини, яка отримала назву «нового гуманізму» і включила такі основні аспекти, як відчуття глобальності, любов до справедливості і нетерпимість до насильства.

Людина має перейти до стратегії «створення» майбутнього, рівної уваги заслуговують короткострокові і дов-

гострокові наслідки діяльності як регулятори людської активності.

У 1974 році вийшла друга доповідь Римського клубу, авторами якої стали Михайло Месарович і Едуард Пестель «Людство на роздоріжжі». Вона присвячена проблемі «органічного росту» і «збалансованого розвитку». Виходячи з гіпотези, що світ є живим організмом, в якому кожен регіон і кожна країна повинні виконувати свою особливу функцію у взаємозалежному світовому співтоваристві, робиться висновок, що стихійний розвиток економіки є нерациональним, що вона вимагає планового управління на глобальному рівні.

Цій проблемі значною мірою було присвячено також доповідь наукового колективу під керівництвом Яна Тінбергена «Перегляд міжнародного порядку» (1975). «Новий світовий порядок» передбачав виключення егоїстичних дій заради власної вигоди, перегляд поняття національного суверенітету, який заважає органічно розвиватися світовому співтовариству [2].

В 70-х роках ХХ ст. з'являється перше покоління комп'ютерних моделей, призначених для дослідження довгострокових тенденцій світового розвитку. Родоначальником цього напрямку став Дж. Форестер, до якого як до експерта звернувся Римський клуб. Він розробив моделі «Світ – 1» і «Світ – 2», що були спрямовані на прогнозування сценаріїв розвитку всього людства у його взаємозв'язку з біосферою. До параметрів порядку (найбільш суттєвих макрозмінних, які характеризують світ як ціле) було віднесено населення планети, основні фонди, частка фондів у сільському господарстві, рівень забруднення навколишнього середовища, кількість невідтворювальних природних ресурсів. Подальший розвиток методу здійснено в рамках моделі «Світ – 3» групою вчених під керівництвом Д. Медоуза (результатом стала концепція «нульового зростання»), вдосконалення якої стало основою виникнення нових версій – World3/91, World3/2004.

У 1984 році було створено незалежну Міжнародну Комісію з довкілля і розвитку (голова – Гро Гарлем Брундтланд). Вона працювала з 1984 по 1987 рр. і підготувала доповідь, що видана у книзі «Наше спільне майбутнє», в основі якої лежала концепція сталого розвитку. Підкреслено, що на перший план виходить забезпечення збалансованого соціально-економічного та екологічного розвитку. Економічні процеси не мають порушувати основоположні заходи біосферних процесів, ставити під загрозу життя майбутніх поколінь.

Значний вклад у формування концепції сталого розвитку в її сучасному варіанті внесено Організацією об'єднаних націй в рамках реалізації заходів різного характеру:

- Всесвітня конференція з навколишнього середовища і розвитку під егідою ООН в Ріо-де-Жанейро (1992 р.). Остаточо визнано світовою спільнотою важливість сталого розвитку та дотримання соціально-відповідальної поведінки з боку суспільства, держави і бізнес-спільноти. Закріплено в Декларації Конференції ООН концепції сталого розвитку. Запроваджено новий інструмент стратегії сталого розвитку (необхідність розробки з урахуванням економічних, соціальних і екологічних перспектив), що базується на документі

«Порядок денний на ХХІ століття», прийнятому в рамках конференції;

- Економічна і соціальна рада ООН (1993 р.) – затверджена Комісія зі сталого розвитку, пріоритетний напрямок роботи якої сформульовано як формування міжурядових механізмів взаємодії;
- Конференція ООН з проблем прав людини (Відень, 1993 р.). Прийнято програму дій, спрямовану на вирішення глобального завдання заохочення і захисту прав і основних свобод людини на основі більш активних і послідовних зусиль у рамках міжнародного співробітництва солідарності;
- Конференція ООН з народонаселення (1994 р.) – прийняття програми дій з питань народонаселення і розвитку, принципів та основних положень, що стали орієнтиром для формування соціально-демографічної політики більшості країн світу на двадцятирічний період (до 2015 р.);
- Конференція з соціального розвитку (Копенгаген, 1995) – прийнята програма дій [3]:
 - Берлінський мандат (1995 р.) – започаткування протидії викидам вуглекислого газу в атмосферу;
 - Кіотський протокол (1997 р.) – зобов'язує розвинені країни і країни з перехідною економікою скоротити або стабілізувати викиди парникових газів;
 - Йоханнесбурзький план (2002 р.) – десятирічна програма заходів, на основі концепції сталого розвитку, з опорою на партнерство, неурядові організації, бізнес-спільноту та окремі корпорації;
 - 70 сесія Генеральної Асамблеї ООН (2015 р.) – 193 країн-членів ООН, у тому числі Україна, схвалили «План дій для людей, планети та процвітання» до 2030 року. Затверджено 17 Цілей сталого розвитку, до яких входять 169 завдань. Вони спрямовані на реалізацію прав людини для всіх, досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат, мають комплексний та неподільний характер і забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного. Цей документ поставив перед усіма країнами світу складні та амбіційні завдання щодо забезпечення сталого розвитку. Завдання щодо ЦСР відображені в Резолюції ООН «Трансформуємо наш світ: Порядок денний для сталого розвитку до 2030 року».

Усвідомлення актуальності проблем сталого розвитку підтверджується аналізом проблематики, за розвиток якої в останні роки присуджували премію з економіки імені Альфреда Нобеля. Так, в 2015 році її отримав Енгус Дітон «за аналіз споживання, бідності і добробуту». Значні позитивні зміни в сфері охорони здоров'я та добробуту збільшило розрив між розвинутими країнами і тими, що розвиваються. Вихід з порочного кола бідності і хвороб полягає не у політиці фінансової допомоги бідним країнам, а у ліквідації митних обмежень, обмежень на трудову міграцію, створенні ліків від тропічних хвороб.

У 2018 році Премію Шведського національного банку по економічним наукам, що засновано в пам'ять про Альфреда Нобеля, було присуджено Уільяму Нордахаусу і Полу

Ромеру за роботи в галузі довгострокового економічного аналізу з впровадженням в нього таких факторів, як зміна клімату (У. Нордхаус) та інновації (П. Ромер). Нордхаус ще в 1970-х роках почав роботу над моделлю, що демонструвала взаємозалежність економіки і клімату. Її прикладне значення полягає у використанні для вивчення наслідків змін у сфері клімату, наприклад, введення податку на викиди вуглецю. У модель було включено макроекономічні показники, фактор вуглецевого циклу (процес переміщення вуглецю між світом живих організмів і неорганічним світом), а також оцінку витрат і результатів заходів по боротьбі з парниковим ефектом.

Абхіджит Банерджи, Естер Дюфло і Майкл Кремер отримали Нобелівську премію з економіки в 2019 році «за експериментальний підхід у полегшенні бідності». Підхід передбачав поділ проблеми на більш дрібні, які краще підлягають керуванню.

Стосовно сталого розвитку аграрних підприємств, то його можна забезпечити за таких умов:

- обмеження економічного зростання, матеріального виробництва і споживання спроможністю екологічних систем до відновлення;
- гуманізація, запровадження певної системи принципів підходів до питань суспільної діяльності, трансформація соціальної підсистеми управління підприємствами в рамках орієнтації на людину, збереження стабільності соціальної і культурної підсистем.

Що стосується значення концепції сталого розвитку, то погоджуємося з формулюванням Сиротюка Г.: «Вивчення проблем сталого розвитку аграрних підприємств допоможе нівелювати вплив викликів, пов'язаних із процесами глобалізації та індустріалізації галузі, подолати її кризовий стан і забезпечити зростання ефективності виробництва й охорону навколишнього середовища» [4].

У сучасних умовах сталий розвиток аграрного сектора економіки може відбуватись лише за умов пропорційного і гармонійного розвитку взаємопов'язаних складових: економічної, соціальної та екологічної. Цікавим є оцінювання тенденцій такої взаємодії. За допомогою інструментів таксономічного аналізу Н. М. Котвицька, А. О. Ревуцька, Л. В. Смолій дійшли висновку, що внаслідок останніх змін в економічній та політичній сферах починає нівелюватись позитивна динаміка, що до цього була притаманна загальному інтегральному індикатору сталого розвитку аграрного сектора національної економіки, а потенціал сталого розвитку досліджуваної галузі реалізований лише наполовину [5].

Стримуючими чинниками в економічній сфері виступають: скорочення обсягів інвестування та чисельності суб'єктів господарювання в галузі, результатом чого стало зниження валової продукції сільського господарства; в соціальній сфері – високий рівень безробіття серед сільського населення та породжені цією обставиною низький рівень доходів і несприятливі соціально-побутові умови проживання; в екологічній сфері – недостатнє фінансування екологічних програм і скорочення заходів з відновлення продуктивності земель сільськогосподарського призначення. Оцінювання ступеня збалансованості трьох компонент, які визначають сталий розвиток аграрного сектора, вияви-

ло недостатній розвиток соціальної складової, що стримує розвиток людського капіталу – найважливішого фактора виробництва в будь-якій сфері. Нарощування соціальних активів аграрних підприємств тісно пов'язано зі змінами у соціальній підсистемі управління.

Соціальна підсистема управління підприємством включає сукупність його працівників з потенціями щодо професійної підготовки та певного досвіду практичної діяльності. Ефективність і конкурентоспроможність будь-якого суб'єкта значною мірою залежить від фіксаційного, демографічного складу персоналу, їх здібностей адаптуватися до змін у процесі реалізації цілей системи. Конкуренція на ринку праці ставить перед сучасними менеджерами задачу створення конкурентоспроможної організації з унікальною культурою.

У сучасній теорії менеджменту організаційна культура розкривається як системоутворюючий елемент розв'язання завдань стратегічного управління. У структурі механізму управління змінами організаційна культура входить до групи непрямих чинників впливу стратегічного спрямування.

Дія зазначеного фактора є опосередкованою і реалізується через персонал підприємства шляхом формування бажаної поведінки і компетенцій працівників на основі ефективної системи мотивації праці відповідно до цілей та місії фірми. Актуалізується значення організаційної культури як елемента стратегії підвищення конкурентоспроможності продукції, створення успішних брендів, забезпечення чуйного ставлення до клієнтів.

Аналіз наведених в науковій літературі визначень організаційної культури дозволяє стверджувати, що сутність досліджуваного поняття розкривається через такі складові, як: набір найбільш важливих допущень, прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працюючих, положень, система допущень, сукупність основних переконань, комплекс матеріальних і духовних цінностей, складна композиція різних допущень і передумов.

Елементи організаційної культури декларуються організацією і задають персоналу орієнтири поведінки у внутрішньому і зовнішньому середовищі. Такий чинник, як організаційна культура, дієво впливає на підприємство лише у випадку позитивного сприйняття більшістю членів організації.

До складу системоутворюючих елементів організаційної культури входять (за Кошельником В.) [6]:

Біхевіористичні складові: тип поведінки, мотиви, стимули.

Морально-етичні складові: звичаї та традиції, обряди та ритуали, образи, легенди та міфи, символи.

Когнітивні складові: місія, цінності, ідеали, установки, бажання.

Матеріальні складові: споруда, в якій розміщена організація; планування приміщень, оформлення інтер'єру, кімнати прийому, меблі, фірмовий одяг для працівників.

Місце організаційної культури в механізмі управління стратегічними змінами детермінується цілями формування організаційної культури, а також інструментами їх реалізації. До цілей ми віднесли: економічний ефект, інноваційний ефект, соціальний ефект, гармонійність

соціально-культурного розвитку підприємства, підвищення продуктивності праці, створення та підтримка бренду. Набір інструментів включає: мотивацію персоналу, створення оптимальної структури персоналу за ознакою компетентності, формування інноваційної структури управління, організаційну структуру, організаційну практику, систему критеріїв для заохочення працівників, реакцію керівників на критичні ситуації в організації, критерії відбору, призначення, просування і звільнення працівників.

У структурі когнітивної складової організаційної культури центральне місце займають місія та ціннісні орієнтири підприємства.

Сучасні світові тенденції розвитку і ускладнення процесів взаємодії суспільства і бізнесу в рамках парадигми сталого розвитку актуалізують коригування місії підприємства відповідно до принципів соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність бізнесу ґрунтується на практиці залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на основі взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу). Реалізується внесок бізнесу у досягнення цілей сталого розвитку, інтеграцію їх у взаємовигідні підходи. Зазначимо, що соціальна відповідальність в Україні є добровільною ініціативою, хоча є країни, для яких принципи соціальної відповідальності обов'язкові. Для повноцінної реалізації філософії соціальної відповідальності важливим є механізм взаємодії компанії з внутрішніми та зовнішніми групами впливу: працівниками, клієнтами, громадами, громадськими організаціями, державними та міжнародними структурами тощо. Система соціальної відповідальності бізнесу включає елементи зовнішньої та внутрішньої корпоративної стратегії. Елементи соціальної відповідальності бізнесу в реалізації корпоративної стратегії розвитку підприємств наведено в табл. 1 [7, с. 28].

Таблиця 1

Характеристика елементів соціальної відповідальності бізнесу в реалізації корпоративної стратегії розвитку підприємства [7, с. 28]

Складові зовнішньої корпоративної стратегії соціальної відповідальності	Складові внутрішньої корпоративної стратегії соціальної відповідальності
Кредити (гранти) на благодійні цілі	Соціальні інвестиції
Фінансова і матеріальна допомога	Наукові і практичні розробки
Стипендіальні програми	Екологічна програма
Робота в асоціаціях над законодавчими ініціативами	Етичні та інші стандарти роботи
Курси перекваліфікації працівників	Кар'єрне зростання персоналу
Партнерські проекти з владою, навчальними установами	Прозорість і конкретність у наданні звітності
Волонтерська діяльність і діяльність громадських організацій	Стимулювання робітників (премії, надбавки, компенсації)
Корпоративна філантропія у формі підтримки соціально значущих подій	Соціальні пакети

Розкриємо рівневу структуру реалізації концепції соціальної відповідальності. Першим базовим рівнем є легальне ведення бізнесу (очевидним є взаємозв'язок між обсягом сплачених податків і можливостями реалізації соціальних програм). Другий (мікроекономічний) рівень – економічно обґрунтований рівень заробітної плати, розмір якої для більшості працівників визначає потенційні можливості підтримки належного стану здоров'я, доступу до освіти, саморозвитку на основі залучення до культурних заходів. Третій рівень – добродійність як система зовнішньої корпоративної стратегії соціальної відповідальності (кредити і гранти на благодійні цілі, стипендіальні програми, фінансова і матеріальна допомога обраним суб'єктам, партнерські проекти з владою, волонтерська діяльність).

Одне з останніх досліджень з приводу впливу парадигми соціальної відповідальності на фінансово-економічні показники функціонування підприємства було проведено в 1997 р. Сандрою Ваддок та Семюелем Грейвзом. Порівнювалися компанії, що працюють в одному ринковому секторі і мають приблизно однакові розміри, а також обсяги діяльності. Об'єктами аналізу стали 22 компанії: 11 – з високими показниками соціальної відповідальності і 11 – з низькими. Компанії оцінювалися за такими показниками: дохід

з інвестицій, дохід від продажу, чистий прибуток тощо. Дослідження засвідчило, що впродовж 10 років у компанії, які реалізують концепцію соціальної відповідальності, фінансові показники були вищими, ніж у соціально невідповідальних компаній, а саме: дохід від інвестованого капіталу більший на 9,8 %, дохід з активів – на 3,55 %, дохід з продажу – на 2,79 %, прибуток – на 63,5 % [8].

На сьогодні в Україні діє Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності та Спільнота «Соціально Відповідальний Бізнес»; Конфедерацією роботодавців України розроблений проект стандарту ISO 26 000 «Керівництво із соціальної відповідальності». Водночас в Україні налічується понад 140 підписантів-учасників Глобального Договору ООН (The Global Compact) – ініціативи, спрямованої на поширення відповідального корпоративного громадянства і на те, щоб комерційні компанії брали участь у вирішенні проблем, які постають у зв'язку з глобалізацією [9]. При цьому некоректно ототожнювати кількість підписантів Глобального Договору ООН із станом соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Присутність компаній може мати суто декларативний характер. Значно кращим показником можна вважати наявність інформації про соціальну відповідальність бізнесу на сторінках компаній.

У структурі інформації на сайтах всіх компаній із Топ-5 найбільших аграрних компаній в Україні містяться дані щодо проектів з реалізації концепції соціальної відповідальності. Це дозволяє зробити висновок, що додержання принципів соціальної відповідальності впливає на конкурентоспроможність суб'єктів господарювання через поліпшення іміджу та репутації брендів, підвищення обсягів продажів і лояльності споживачів до продукції компанії, зменшення показників плинності кадрів, налагодження партнерських стосунків з владою, полегшення доступу до засобів масової інформації, зростання зацікавленості інвесторів. Аналіз структури власності провідних агрокомпаній дає можливість стверджувати, що основними провідниками концепції використання організаційної культури в цілому і концепції соціальної відповідальності зокрема як системоутворюючого елемента розв'язання завдань стратегічного управління в бізнес-середовищі України є суб'єкти, створені за участю іноземного капіталу.

Висновки. Пом'якшення впливу глобальних викликів в аграрній галузі, пов'язаних із процесами індустріалізації, забезпечення зростання ефективності виробництва і конкурентного потенціалу як необхідної передумови передбачає імплементацію парадигми сталого розвитку в діяльність аграрних підприємств, що забезпечує гармонійний розвиток взаємопов'язаних складових: економічної, соціальної та екологічної.

Оцінювання ступеня збалансованості трьох компонент (економічної, соціальної та екологічної), які визначають сталий розвиток аграрного сектора, виявило недостатній розвиток соціальної складової, що стримує розвиток людського капіталу.

Нарощування соціальних активів аграрних підприємств тісно пов'язано зі змінами у соціальній підсистемі управління. Системоутворюючим елементом розв'язання завдань стратегічного управління, зокрема, досягнення цілей нарощування конкурентного потенціалу, значущим фактором непрямого впливу визнано феномен організаційної культури.

Ускладнення процесів взаємодії суспільства і бізнесу в рамках парадигми сталого розвитку актуалізує коригування місії підприємства відповідно до принципів соціальної відповідальності, під якою розуміється залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на основі взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу).

Додержання принципів соціальної відповідальності впливає на конкурентоспроможність суб'єктів агробізнесу. Напрямами впливу є: поліпшення іміджу та репутації брендів, підвищення обсягів продажів і лояльності споживачів до продукції компанії, зменшення показників плинності кадрів, налагодження партнерських стосунків з владою, полегшення доступу до засобів масової інформації, зростання зацікавленості інвесторів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Римський клуб. *Теорія і практика управління*. 2003. № 3. С. 3.
2. Reshaping the International Order. A Report to the Club of Rome / Tinbergen, Dolman van Ettinger (eds.). New York : E. P. Dutton, 1976. 325 p.

3. Копенгагенская декларация о социальном развитии. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/copdecl.shtml

4. Сиротюк Г. Концептуальні засади сталого розвитку аграрних підприємств. *Аграрна економіка*. 2018. Т. 11. № 3-4. С. 87-95.

5. Котвицька Н. М., Ревуцька А. О., Смолій Л. В. Сталий розвиток аграрного сектору економіки України: таксономічний аналіз тенденцій. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 11. С. 107-116.

6. Кошельник В. М. Сутність та значення організаційної культури у системі управління підприємством в умовах транзитивної економіки. *Менеджмент*. URL: http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v3/NV-2011-V3_47.pdf

7. Комарова К. В., Ковальчук Н. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5-6. С. 25-30.

8. Толстов І. В. Концептуальні основи розвитку соціальної відповідальності : конспект лекції. Харків : УкрДУЗТ, 2016. 25 с.

9. Соціальна відповідальність – основа філософії бізнесу. URL: <https://www.okko.ua/sotsialna-vidpovidalnist-osnova-filosofii-biznesu>

REFERENCES

"Kopengagenskaya deklaratsiya o sotsialnom razviti" [Copenhagen Declaration on Social Development]. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/copdecl.shtml

Komarova, K. V., and Kovalchuk, N. V. "Sotsialna vidpovidalnist yak skladova stratehii rozvytku biznesu na pidpriemstvakh Ukrainy" [Social Responsibility as a Component of Business Development Strategy at Ukrainian Enterprises]. *Innovatsiina ekonomika*, no. 5-6 (2016): 25-30.

Koshelnyk, V. M. "Sutnist ta znachennia orhanizatsiinoi kultury u systemi upravlinnia pidpriemstvom v umovakh tranzitivnoi ekonomiky" [The Essence and Importance of Organizational Culture in the Management System of the Enterprise in a Transitional Economy]. *Menedzhment*. http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v3/NV-2011-V3_47.pdf

Kotvytska, N. M., Revutska, A. O., and Smolii, L. V. "Stalyi rozvytok ahrarynoho sektoru ekonomiky Ukrainy: taksonomichniy analiz tendentsii" [Sustainable Development of the Agricultural Sector of Ukraine's Economy: Taxonomic Analysis of Trends]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 11 (2016): 107-116.

"Rimskiy klub" [Club of Rome]. *Teoriya i praktika upravleniya*, no. 3 (2003): 3.

Reshaping the International Order. A Report to the Club of Rome. New York: E. P. Dutton, 1976.

"Sotsialna vidpovidalnist - osnova filosofii biznesu" [Social Responsibility is the Basis of Business Philosophy]. <https://www.okko.ua/sotsialna-vidpovidalnist-osnova-filosofii-biznesu>

Syrotiuk, H. "Kontseptualni zasady staloho rozvytku ahrarynykh pidpriemstv" [Conceptual Principles of Sustainable Development of Agricultural Enterprises]. *Ahrarna ekonomika*, vol. 11, no. 3-4 (2018): 87-95.

Tolstov, I. V. *Kontseptualni osnovy rozvytku sotsialnoi vidpovidalnosti : konspekt lektsii* [Conceptual Bases of Development of Social Responsibility: Lecture Synopsis]. Kharkiv: UkrDUZT, 2016.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2020 р.