

ІДЕЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті надано інформацію щодо основних положень концепції сталого розвитку, проаналізовано історію розвитку корпоративних інформаційних систем. Також було обґрунтовано важливість впровадження додаткового модулю до корпоративних інформаційних систем з інформацією про основні положення концепції сталого розвитку.

ВСТУП

Процеси інформатизації діяльності людини торкаються практично усіх сфер її життя. Виробництво є невід'ємною складовою розвитку інформаційного суспільства. Саме тому процес інформатизації торкається і виробничих аспектів. Також останнім часом у суспільстві постає проблема більш ефективного та безпечного розвитку людства, збереження навколишнього середовища та планети в цілому. Ці питання розглядаються в концепції сталого розвитку.

Пошук можливостей та методів передачі інформації про основи сталого розвитку у максимально ефективний спосіб сьогодні є одним із першочергових завдань людства. На нашу думку, таким способом може стати впровадження додаткових модулів у корпоративних інформаційних системах (КІС).

Концепція сталого розвитку та необхідність її реалізації займає одне з чільних місць серед питань суспільного прогресу. Стан навколишнього середовища, його вплив на економічний розвиток України та ті соціальні проблеми, що існують у нашій державі, спонукають багатьох науковців та експертів використовувати у дослідженнях положення концепції сталого розвитку. Сучасні українські вчені М.І. Деркач [1], М.З. Згуровський [9], І. В. Лебедев [3] приділяють свою увагу науковим дослідженням концепції сталого розвитку з різних аспектів. Корпоративні інформаційні системи набувають свого поширення на багатьох приватних підприємствах, а також у сфері державного управління. Саме тому їх розвиток, впровадження та використання у різних напрямках розглядали Р. М. Літнарівич [4], В. Л. Плєскач [7], Л. А. Павленко [6], П. О. Куцик [3].

Метою статті є спроба авторів дослідити перспективи розповсюдження і використання основ сталого розвитку на вітчизняних підприємствах засобами реструктуризації корпоративних інформаційних систем. Означена мета потребує окреслення завдань наукового дослідження, серед яких можна виділити, зокрема, обґрунтування основ сталого розвитку в контексті їх використання в процесі інформатизації управлінських систем; аналіз історичних аспектів розвитку корпоративних інформаційних систем; обґрунтування доцільності доповнення платформ КІС ідеями сталого розвитку.

У процесі наукового пошуку авторами використано ретроспективний метод, метод порівняння та структурно-функціональний аналіз.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Необхідність розвитку організацій та підприємств у рамках парадигми сталого розвитку викликає доцільність впроваджувати на підприємствах програми ознайомлення персоналу з положеннями цієї концепції. Одним із шляхів реалізації даних положень

вбачаємо у впровадженні додаткового модулю до КІС, за допомогою якого можна надавати інформацію персоналу щодо положень концепції сталого розвитку; підвищувати кваліфікацію персоналу; оцінювати персонал щодо використання таких знань у своїй повсякденній роботі. Функціонування такого модулю у структурі корпоративних інформаційних систем допоможе вдосконалити функціонування управлінських ланок усіх рівнів.

Сучасна управлінська парадигма формується на засадах концепції сталого розвитку та комплексної інформатизації управлінських процесів. «Сталий розвиток – це процес гармонізації продуктивних сил, забезпечення задоволення необхідних потреб усіх членів суспільства за умов збереження і поетапного відновлення цілісності природного середовища, створення можливостей для рівноваги між його потенціалом і потребами людей усіх поколінь» [8].

Для більш детального осмислення сутності концепції сталого розвитку, вважаємо за доцільне звернутися до інформаційних джерел, у яких представлені тлумачення основних понять зі сталого розвитку в науковому та правовому полі. Так, на Конференції ООН з навколишнього середовища і розвитку, яка проходила у 1992 р. у Ріо-де-Жанейро, стверджували, що «сталий розвиток – це такий розвиток суспільства, який задовольняє потреби сучасності, не ставлячи під загрозу здатність наступних поколінь задовольняти свої власні потреби.» [11].

Тож, основні ідеї сталого розвитку формуються за трьома напрямками: екологічним, соціальним та економічним. У екологічному та економічному аспектах сталий розвиток суспільства в цілому та його сфер обов'язково повинен бути сумісним зі зберігаючими та природоохоронними технологіями у прийнятті науково-обґрунтованих управлінських рішень, реалізація яких відбувається у довгостроковій перспективі із розумінням наслідків глобального масштабу. Соціальний аспект передбачає створення робочих місць, захист прав людини та задоволення її потреб.

Формування концепції сталого розвитку та її активна підтримка у міжнародних спільнотах актуалізували становлення і розвиток її основних засад в Україні. 12 січня 2015 року було підписано Указ Президента України № 5/2015 Про Стратегію сталого розвитку “Україна - 2020”, що декларує рух України у своєму розвитку відповідно до основних світових уявлень щодо концепції сталого розвитку. «Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі» [12].

Один із напрямів, що зазначено у даній концепції, є таким: «вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. Україна має стати державою з сильною економікою та з передовими інноваціями. Для цього, передусім, необхідно відновити макроекономічну стабільність, забезпечити стійке зростання економіки екологічно невиснажливим способом, створити сприятливі умови для ведення господарської діяльності та прозору податкову систему» [12].

Можна говорити про те, що Україна впевнено декларує своє бажання розвиватися відповідно до основних ідей сталого розвитку. В той же час варто визначити, за допомогою яких саме механізмів можлива реалізація такого прагнення. Необхідно з'ясувати, як кожна окрема особа, підприємство та орган державної влади зможуть реалізувати своє прагнення розвиватися та направляти розвиток інших за таким вектором.

Дослідники вважають, що існує ціла низка перепон на шляху руху України до впровадження концепції сталого розвитку. Серед таких, наприклад, виділяють перехідний

період соціально-політичних і економічних перетворень, застарілість промисловості та деяка недостатність ресурсів. Проте Лебедев, в цілому погоджуючись з ними, наголошує на тому, що «Все це, безумовно, так, але основною перепорою сталому соціально-економічному розвитку України є брак соціальної відповідальності з боку державної влади, бізнесу і громадянського суспільства»[3]. Також, на його думку, можливість реалізації концепції сталого розвитку видається реальною виключно «за умови належного рівня соціальної відповідальності цих основних суб'єктів соціуму, насамперед, бізнесу, враховуючи його провідну роль у суспільстві»[3]

Так, за даними Світового центру даних з геоінформатики та сталого розвитку Україна посіла 36 місце (із 38) у Європі за індексом сталого розвитку у 2013 році [13].

Впровадження основ ідеології сталого розвитку у практиках окремих підприємств ставить перед сучасними управлінцями нові завдання, зокрема, яким чином не лише передати інформацію персоналу підприємства щодо ідей сталого розвитку, а й дати зрозуміти, що такі ідеї є важливими та заохотити використовувати їх у своїй повсякденній роботі та при виконанні робочих завдань.

Один із можливих шляхів розв'язання цих суперечностей ми вбачаємо у створенні додаткових модулів у корпоративних інформаційних системах, за допомогою яких стає можливим інформування співробітників про основні ідеї концепції сталого розвитку, налагодження корпоративної взаємодії серед працівників у досягненні комплексної стратегії організації у сфері сталого розвитку.

Реалізація автоматизованих систем управління вважалася можливою, на думку вчених, ще у другій половині 1950-х років. Так, Куцик П. О. зазначає, що 1960-х роках вперше видався можливим взаємообмін інформацією між компаніями, а отже їх співпраця на певних спільних платформах [3].

У 1966 році Ф. Кауфман у своїй праці вказував на те, що сфера управління інформацією не мала б полягати лише в управлінні внутрішнім середовищем підприємства, а й враховувати необхідність вилу на зовнішнє координування інформації [1].

Науковці вказують на наявність тісного зв'язку між розвитком техніки та початком активного використання персональних комп'ютерів в корпоративному управлінні. Така можливість з'явилася у 1980-х роках. Десятьма роками пізніше починають використовувати не лише ПК, а й електронну мережу, як засіб комунікації. Так «з'явилася можливість спільного використання та поширення інформації як серед юридичних осіб, об'єднаних у корпорацію, так і серед непов'язаних між собою компаній, які взаємодіють для досягнення спільних цілей на ринку. Відповідно, у світі бізнесу набули поширення корпоративні інформаційні системи (КІС) та міжорганізаційні інформаційні системи (МОІС). КІС являє собою інформаційну систему, призначену для комплексної автоматизації всіх видів господарської діяльності підприємств, у тому числі корпорацій, що складаються з групи компаній, які вимагають єдиного управління» [3].

Інструментом популяризації цінностей сталого розвитку у спосіб комплексної інформатизації управлінських процесів постають платформи корпоративних інформаційних систем (КІС), які, по суті, є «системою управління бізнес-процесами підприємства, яка підтримує функціонування підрозділів, забезпечуючи розподілену обробку інформаційних потоків протягом усієї технологічної ланки процедур управління» [7]. Як зазначає Р. М. Літнарівич, структура КІС функціонально відтворює організаційну структуру підприємства, вбудовану у інформаційно-телекомунікаційні мережі [4]. За спрощеною структурою КІС можна розподілити за функціональним призначенням для управлінської ланки та за

інструментальним – для спеціалістів і технічних працівників. Л. А. Павленко вважає, що «інформаційна система управління персоналом корпорації повинна розроблятися з урахуванням рішення комплексу таких функціональних задач: нарахування заробітної плати; облік кадрів; управління виконанням комплексних робіт; облік підготовки та підвищення кваліфікації; облік підготовки молодих фахівців; облік соціального забезпечення кадрів» [6, с. 167-168].

Всі перераховані складові КІС в управлінні персоналом спрямовані, основною мірою, на облік роботи персоналу. Вважаємо, що КІС може бути розширена та розвинена. Можливість доповнення КІС новими модулями розкриватиме її функціональність. Важливим напрямом реструктуризації корпоративних інформаційних систем як інформаційно-керуючих діючих частин в управлінні організацією є впровадження нових можливостей та конфігурацій з опціями для керівників і персоналу з метою розвинення інформаційної обізнаності основоположних засад концепції сталого розвитку.

Для керівників такі опції мають виконувати наступні завдання: спростити автоматизований супровід процесу прийняття управлінських рішень, надавати варіанти наслідків від їх реалізації у екологічному, економічному та соціальному векторах.

Для персоналу впровадження модулів по сталому розвитку виконуватиме освітню та інформаційну функції, що надає можливість дистанційно пояснювати працівникам організації сутність концепції сталого розвитку, а також інформувати співробітників про впровадження такої концепції на підприємстві, конкретні кроки, що виконуються у рамках концепції сталого розвитку.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності також можна розглядати як складову концепції сталого розвитку. Метою бізнесу, безумовно, є примноження прибутку та збільшення обсягів доходу своєї компанії. У той самий час корпоративна соціальна відповідальність бути проявлена через наслідуваність принципів сталого розвитку і може надати можливість компанії створити свій імідж, як на ринку споживача, так і на ринку праці.

Вияв соціальної відповідальності керівників в даному випадку проявлятиметься через інвестування у реструктуризацію КІС, методом впровадження основ сталого розвитку.

У реструктуризації КІС на основі сталого розвитку та шляхом їх модернізації реалізується соціальна відповідальність керівника та організації в цілому, адже вкладання інвестицій таким чином створює підґрунтя, на яких видається можливим вбудовувати ідеї концепції сталого розвитку в життєдіяльність організації в цілому та її персоналу зокрема. Розуміння сучасними керівниками сутності концепції сталого розвитку визначає рівень їх відповідальності перед суспільством, організацією та колективом у декількох аспектах – екологічному, економічному, соціальному та у аспекті розвитку інформаційної моделі інвестиційної складової в управлінській діяльності. Реалізуючи навчання персоналу основам сталого розвитку, перевіряючи своїх співробітників на знання і використання таких принципів у своїй роботі, компанія надає можливість собі створити образ більш кваліфікованого та соціально-відповідального співробітника, одночасно створюючи HR-бренд в організації.

За інформацією конфедерації роботодавців України, «корпоративна соціальна відповідальність – добровільна ініціатива власника компанії або засновників організації з розробки та реалізації певних соціально-спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища. Корпоративна соціальна відповідальність можлива за умови досягнення стійкого розвитку самостійних і

відповідальних компаній та організацій, що відповідає їх довгостроковим інтересам, сприяє досягненню соціального миру, безпеки, благополуччя громадян, збереженню навколишнього середовища, дотриманню прав людини» [10].

Таким чином, розробка, програмування та реструктуризація архітектури корпоративних інформаційних систем на підприємствах має відбуватися у рамках стратегічного планування діяльності організації, особливо у разі перспектив виходу її на міжнародний рівень. Здійснюючи спробу організувати управлінську діяльність «тут і зараз», варто осмислювати наслідки своїх рішень та зважати на важливість прийнятого управлінського рішення для майбутніх поколінь. Популяризація цінностей концепції сталого розвитку на платформах корпоративної інформаційної системи може транслювати корпоративну місію, цілі, цінності організації, безперервно нагадуючи менеджерам, спеціалістам і технічним виконавцям про корпоративну єдність у виконанні свого професійного обов'язку щодо збереження ресурсів.

ВИСНОВКИ

Основні ідеї сталого розвитку базуються на трьох напрямках: екологічному, соціальному та економічному. Управлінська діяльність, що буде вдосконалена саме за цими трьома напрямками, має принести позитивні результати в оптимізації управлінських систем вітчизняних підприємств і створити системний соціально-економічний ефект у збереженні навколишнього середовища задля майбутніх поколінь.

Проаналізувавши історію розвитку корпоративних інформаційних систем, констатуємо їх невідомий розвиток, спрощення у користуванні та модифікації їх призначення, але вважаємо, що можна їх поповнити спеціалізованими підсистемами – корпоративними модулями із додатковими функціями користування. Завдання такого модулю полягатиме у поширенні основних цінностей концепції сталого розвитку, наданні розуміння того, яким чином доцільно використовувати основні положення сталого розвитку у повсякденному житті та роботі. Створення додаткового модуля у корпоративних інформаційних системах надасть можливість розширити функціональність таких систем, сприяти навчанню персоналу та покращувати ефективність і соціально-економічні наслідки прийняття управлінських рішень.

Модуль сталого розвитку в корпоративних інформаційних системах зможе охопити такі функціональні задачі: 1) навчання та тестування персоналу, 2) надання інформації управлінцю. Управлінець як професіонал, що використовує системний підхід до прийняття управлінських рішень, потребує отримання чіткої інформації, на якій можуть ґрунтуватися його рішення. Додатковий модуль у корпоративних інформаційних системах надасть можливість управлінцю приймати рішення більш сприятливі для розвитку людства в цілому.

Реструктуризація корпоративних інформаційних систем на сучасних українських підприємствах як процес, що ставить безпосередній акцент на концепції сталого розвитку, свідчить про соціальну відповідальність керівників такого підприємства, а отже говорить про їх прагнення поліпшувати економічну, соціальну та екологічну ситуацію в країні та світі в цілому.

Список використаних джерел

1. Kaufman F. Data systems that cross company boundaries / F.Kaufman // Harvard Business Review. –1966. – Vol. 44. –No. 2. –P. 141-155.

2. Деркач М. І. Концепт сталого розвитку як домінуюча ідеологія людської цивілізації у XXI ст./ М. І. Деркач // Вісник Дніпропетровського університету. – 2009. – Вип. 3/1. – С.185-191.
3. Куцик П. О. Інформаційні системи обліку у корпоративному управлінні: концептуальний підхід / П. О. Куцик // Облік і фінанси. – 2013. – № 4. – С. 52-59.
4. Лебедєв І. В. Забезпечення сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності / І. В. Лебедєв // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 1(139). – С.106-116.
5. Літнарівич Р. М. Платформи корпоративних інформаційних систем / Р. М. Літнарівич. – Рівне: МEGУ, 2012. – 130 с.
6. Национальные принципы корпоративного управления как основа развития экономики Украины [Електронний ресурс] // Наукова бібліотека України. – Режим доступу : [http://www.info-library.com.ua/libs/stattya/2716-natsionalni-printsipi korporativnogo-upravlinnja-jak-osnova-rozvitku-ekonomiki-ukrayini.html](http://www.info-library.com.ua/libs/stattya/2716-natsionalni-printsipi_korporativnogo-upravlinnja-jak-osnova-rozvitku-ekonomiki-ukrayini.html)
7. Павленко Л. А. Корпоративні інформаційні системи / Л.А. Павленко. – Х. : ІНЖЕК, 2003. – 260 с.
8. Плєскач В. Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах : підручник / В. Л. Плєскач, Т. Г. Затонацька. – К. : Знання, 2011. – 718 с.
9. Семенов В. Ф. Екологічний менеджмент : навчальний посібник / В. Ф. Семенов. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 516 с.
10. Сталій розвиток регіонів України / науковий керівник М.З. Згуровський. – К. : Політехніка, 2009. – 197 с.
11. Сайт конфедерації роботодавців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.confed.org.ua/competitiveness/csr.html>
12. Сайт представництва ООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/what-rio>
13. Сайт Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>
14. Сайт Світового центру даних з геоінформатики та сталого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://wdc.org.ua/uk/services/country-profiles-visualization>

References

1. Kaufman F. Data systems that cross company boundaries. *Harvard Business Review*, 1996, vol. 44, no. 2, pp. 141-155
2. Derkach M. I. Kontsept staloho rozvitku yak dominantna ideolohiya lyuds'koyi tsyvilizatsiyi u XXI st. [The concept of sustainable development as dominant ideology of the human civilization in the XXI century.]. *Herald of the Dnepropetrovsk National University*, 2009, no. 3/1, pp 185-191.
3. Kucyk P. O. Informacijni systemy obliku u korporatyvnomu upravlinni: konceptual'nyj pidkhid [Accounting information systems in corporate governance: a conceptual approach]. *Accounting and Finance*, 2013, no 4, pp. 52-59.
4. Lebedjev I. V. Zabezpechennja stalogho rozvytku na zasadakh korporatyvnoji social'noji vidpovidal'nosti [Sustainable development on the basis of corporate social responsibility]. *Actual problems of economics*, 2013, no 1(139), pp.106-116.
5. Litnarovykh R. M. Platformy korporatyvnykh informacijnykh system [Platforms of corporate information systems]. Rivne, *MEGU*, 2012. 130 p.

6. National corporate governance principles as a basis for development of economy of Ukraine. Available at: <http://www.info-library.com.ua/libs/stattya/2716-natsionalni-printsipi-korporativnogo-upravlinnja-jak-osnova-rozvitku-ekonomiki-ukrayini.html> (In Russian).
7. Pavlenko LA Korporatyvni informacijni systemy [The Corporate Information Systems]. Kharkov, *INZHEK*, 2003, 260 p.
8. Pleskach V. L. Informacijni systemy i tekhnologhiji na pidpryjemstvakh [Information systems and technology in enterprises]. Kyiv, *Znannja*, 2011, 718 p.
9. Semenov V.F. Ekologhichnyj menedzhment [Environmental Management]. Kyiv, *Centr navchaljnoji literatury*, 2004, 516 p.
10. Zgurovsky M. Z. Stalyj rozvytok rehioniv Ukrajinu [Sustainable development regions of Ukraine]. Kyiv, *NTUU "KPI"*, 2009, 197 p.
11. The site of Employers Confederation of Ukraine. Available at: <http://www.confue.org.ua/competitiveness/csr.html>
12. The site of the UN in Ukraine. Available at: <http://www.un.org.ua/ua/what-rio>
13. The President of Ukraine. Available at: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>
14. Site of World Data Center for Geoinformatics and Sustainable Development. Available at: <http://wdc.org.ua/uk/services/country-profiles-visualization>

Дубівка А. Ю., Войтко С. В. Ідеї сталого розвитку в реструктуризації корпоративних інформаційних систем на підприємствах

Сучасна управлінська парадигма формується на засадах концепції сталого розвитку та комплексної інформатизації управлінських процесів. Основні ідеї сталого розвитку формуються за трьома напрямками: екологічним, соціальним, та економічним. Формування концепції сталого розвитку та її активна підтримка у міжнародних спільнотах, актуалізували становлення і розвиток її основних засад в Україні. Впровадження основ ідеології сталого розвитку у практиках окремих підприємств ставить перед сучасними управлінцями нові завдання, зокрема, це створення інформаційної платформи за допомогою якої стає можливим інформування співробітників про основні ідеї концепції сталого розвитку, налагодження корпоративної взаємодії серед працівників у досягненні комплексної стратегії організації у сфері сталого розвитку.

Інструментом популяризації цінностей сталого розвитку у спосіб комплексної інформатизації управлінських процесів постають платформи корпоративних інформаційних систем.

Таким чином, розробка, програмування та реструктуризація архітектури корпоративних інформаційних систем на підприємствах має відбуватися в рамках довготривалого планування діяльності організації, особливо у разі перспектив виходу її на міжнародний рівень. При спробах організувати управлінську діяльність «тут і зараз», необхідно осмислювати наслідки своїх рішень та зважати на важливість прийнятого рішення для майбутніх поколінь. Популяризація цінностей концепції сталого розвитку на платформах корпоративної інформаційної системи може транслювати корпоративну місію, цілі, цінності організації, безперервно нагадуючи працівників, будь то менеджер, спеціаліст або технічний виконавець про корпоративну єдність у виконанні свого професійного обов'язку щодо збереження ресурсів.

Ключові слова: сталий розвиток, управління, корпоративні інформаційні системи.

Dubivka A. Y., Voitko S. V. Ideas of sustainable development in the restructuring of corporate information systems in enterprises

Modern management paradigm is formed on the basis of sustainable development and integrated management of information processes. The basic ideas of sustainable development are formed in three areas: environmental, social, and economic. Formation of the concept of sustainable development and its active support by the international community, actualized the formation and development of the basic principles in Ukraine. Implementation of the ideology of sustainable development practices in individual enterprises poses new challenges modern managers, in particular, it is the creation of an information platform through which it is possible to inform employees about the basic ideas of sustainable development, establishing corporate interaction among employees in achieving a comprehensive strategy of sustainability .

Tool box of popularization of sustainable development in a comprehensive way of information management processes becomes platform of corporate information systems.

Thus, design, programming and restructuring architecture of corporate information systems in the business should be long-term planning within the organization, especially if there is a prospect of entering it on the international level. Trying to organize management activities “here and now”, it is necessary to comprehend the consequences of their decisions and to consider the importance of the decision for future generations. Promoting the values of sustainable development platforms corporate information system can broadcast corporate mission, goals and values of the organization, constantly reminding the employee, whether manager or specialist technical executor of corporate unity in the performance of their professional duty to preserve resources.

Keywords: sustainable development, management, corporate information systems.