

В. О. Єсіна,
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств,
бізнес-адміністрування та регіонального розвитку,
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

ПРИНЦИПИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

На сучасному етапі економічної складової розвитку країн, регіонів, міст та підприємств невід'ємним стає орієнтація на концепцію сталого розвитку. Яка розуміє під собою стабільний збалансований економічний розвиток системи здатний забезпечити безперервний прогрес суспільства без загрози для природного середовища.

Можливо наголосити, що в законодавчому плані концепція сталого розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання вдало визначена в Господарському кодексі України в трактуванні поняття «економічна стратегія».

Економічна стратегія – обраний державою курс економічної політики, розрахований на тривалу перспективу і спрямований на вирішення великомасштабних економічних та соціальних завдань, завдань культурного розвитку, забезпечення економічної безпеки держави, збереження і примноження її економічного потенціалу і національного багатства, підвищення народного добробуту. Економічна стратегія включає визначення пріоритетних цілей економіки, засобів та способів їх реалізації, виходячи зі змісту об'єктивних процесів і тенденцій, що мають місце в національному та світовому господарстві, та враховуючи законні інтереси суб'єктів господарювання [1].

Окремо говорячи про розвиток та управління суб'єктом господарювання та спираючись на функціонування системи «держави – регіон – підприємство» можливо зазначити, що стратегія розвитку підприємства повинна значною мірою відображати в собі основні напрямки економічної стратегії регіону та держави в цілому. Але постає питання як цього досягти.

Спираючись на те що, економічна стратегія будь якої держави побудована на принципах сталого розвитку стає доцільним застосування їх і у масштабі підприємства. Під стійким розвитком підприємства розуміється такий, за якого мінімізується негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на економічну систему, на підставі передбачення різних ринкових перетворень і прийняття своєчасних управлінських рішень [2].

Сталий розвиток підприємства залежить в першу чергу від результативного та міцного поєднання готовності та бажання працівників підприємства досягти поставленої мети. Тільки безперервна робота над розвитком людського капіталу дозволить започаткувати и реалізувати істотні зміни в соціально-економічному житті держави в цілому.

Для ефективного управління підприємством на основі сталого розвитку необхідно керуватися принципами, що використовуються для розвитку людського потенціалу та є запорукою розвитку конкурентоспроможності підприємств та організацій. До цих принципів належать:

1. Усвідомлення мети та місії підприємства працівниками всіх рівнів [3].

Мета діяльності підприємства не повинна лише орієнтуватися на отримання прибутку – як грошового виразу ефективності роботи. В умовах вибору підприємством стратегії сталого розвитку, необхідно залучення робітників до формулювання загальних складових місії підприємства з обов'язковим усвідомленням соціальної відповідальності та прямого чи опосередкованого впливу діяльності на зовнішнє середовище. Визначення ролі кожного із них в діяльності підприємства. Та конкретне формулювання засобів досягнення мети підприємства силами працівників та залучення їх до процесу стратегічного планування.

Стратегічне планування діяльності підприємства як частина комплексного підходу до сталого розвитку включає в себе поєднання місії підприємства із економічною, соціальною та функціональною цілями, прийнятою стратегією управління, тактикою досягнення цілей із постійним вимірюванням результатів.

2. Готовність підприємства до сталого розвитку.

Орієнтування на сталий розвиток це кропітка, довготривала, постійна та цілеспрямована діяльність всіх підрозділів підприємства. Керівництво підприємства повинно постійно проводити підвищення та розвиток компетентностей працівників та оптимізацію основних процесів: розвиток організаційної структури, коригування розміру підприємства, бюджетування тощо.

Готовність підприємства проявляється у спроможності вчасного залучення необхідних ресурсів для нарощування потенціалу та наявність компетентних кадрів. Систематична робота із персоналом повинна включати в себе розвиток таких напрямків:

- відкритість до змін;
- розвиток інноваційного мікроклімату;
- віра працівників в майбутні результати діяльності підприємства та спрямованість дій для досягнення мети та місії;
- контроль за діяльністю та використання конструктивної критики та мотиваційних заходів для коректування роботи працівників.

3. Отримання зворотного зв'язку про діяльність підприємства із різних джерел: клієнти, працівники.

Систематичне анкетування клієнтів дозволить швидко реагувати на настрої та прихильності споживачів товарів і послуг, та розробити гнучку систему прийняття рішень без ускладнюючих наслідків в роботі підприємства. Проведення всебічного моніторингу внутрішнього клімату, процесу організації та різноманітних аспектів діяльності дозволить керівництву приймати актуальні та коректні управлінські рішення, націлені на оптимізацію діяльності та розвиток кадрового потенціалу.

4. Навчання та розвиток команди – ефективний інструмент сталого розвитку.

Необхідним елементом є створення власної культури та історії підприємства, де будуть означені цінності та основні принципи внутрішньої політики, правила поведінки із зовнішнім оточенням та концепція побудови іміджу підприємства. Підвищення кваліфікації, тренінги та семінари повинні проводитися на засадах співробітництва, тобто заохочення колективу до спільної праці та розвитку вміння створювати спільні проекти на основі довіри та єдності цілей. Такий вид об'єднання зусиль призводить для поліпшення психологічного клімату в колективі та розвитку командної відповідальності, за рахунок вміння домовлятися та використання медіаційних навичок.

5. Взаємозв'язок всіх працівників та складових частин.

Сталий розвиток підприємства як системи взаємодії ресурсів «управління – персонал – ресурси – технології – зовнішнє оточення» залежить від якісного рівня процесу комунікації та обміну інформації між всіма елементами. Цей вид активності потребує постійного вдосконалення та залучення інформаційних технологій для оперативного обміну та поширення інформації між всіма відділами та миттєвого корегування оперативної діяльності підприємства.

6. Управління ефективністю.

Аналіз джерел підвищення ефективності діяльності підприємства, оцінка та порівняння досягнутого рівня за різні періоди. Відносне порівняння може бути проведено шляхом співставлення зовнішніх та внутрішніх факторів. До зовнішніх факторів належить рівень показників розвитку галузі. До внутрішніх – виокремлені та затверджені ключові показники розвитку підприємства. Впровадження програмного забезпечення для прогнозування та планування дозволить отримати актуальні дані для прийняти рішення щодо корегування поточної діяльності. З впровадженням постійного моніторингу даних керівництво отримує можливість концентрувати свої зусилля для вдосконалення фінансового управління, маркетингу, процесу управління змінами та організаційного розвитку.

Ефективне управління господарською діяльністю підприємства це системний підхід до координації діяльності персоналу, оптимальне використання матеріальних ресурсів та досягнення прогнозного рівня ефективності. Поєднання, впровадження та розуміння принципів сталого розвитку спроможне збалансувати діяльність підприємства, розкрити його потенціал та підвищити його вплив на зовнішнє оточення

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Безрукова Т.Л. Устойчивое развитие предприятия: вопросы методологии / Т.Л. Безрукова, Е.А. Яковлева, Цзян Чжаося // Механізм регулювання економіки: Збірник наукових праць. – Суми: СумДУ, 2008. – № 2. – С. 214–221.
3. Proven Capacity-Building Principles for Nonprofits [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.pointk.org/client_docs/File/echoes_screen.pdf
4. Єсіна В. О. Розвиток інноваційного потенціалу регіонального господарського комплексу: монографія / В. О. Єсіна; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 153 с.

О. В. Журавльов,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,*

Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

Н. Г. Дуна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри
міжнародної економіки та світового господарства,*

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, м. Харків

ВПЛИВ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ В КОРОЛІВСТВІ НІДЕРЛАНДИ

Королівство Нідерланди є малою відкритою економікою в складі ЄС, яка традиційно відзначається ефективністю управління національним господарством. Приклад Нідерландів є класичним для виявлення статистичного впливу інституційних чинників на економічне зростання.

Статистичні дані для Нідерландів доступні за великий проміжок часу – з початку 14 ст. Аналіз динаміки цих даних доводить про те, що через існування інклюзивних інститутів голландська економіка вже протягом 250 років показує інклюзивне економічне зростання (рис. 1).