

Список літератури:

1. Інформаційний портал Deutsche Welle [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dw.com>.
2. Урядовий портал Кабінету Міністрів України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
3. Офіційний сайт Єдиного реєстру збитку інфраструктури Донбасу [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.реєстр.укр>.
4. Офіційний веб-портал Верховної Ради України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
5. Офіційне інтернет-представництво Національного банку України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>.
6. Офіційний веб-сайт Служби безпеки України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.sbu.gov.ua>.
7. Офіційний портал Державної фіскальної служби України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sta-sumy.gov.ua>.
8. –Офіційний сайт ПАТ «Метінвест» [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.metinvestholding.com>.

Дем'янчук М.А.
кандидат економічних
наук, ст. викладач
кафедри економіки
та моделювання
ринкових відносин

Мельник А.С.
студентка 2 курсу
напряму підготовки
«Фінанси та кредит»

Лисенко К.А.
студентка 2 курсу
напряму підготовки
«Фінанси та кредит»

*Одеський національний університет імені І.І.Мечникова,
м. Одеса, Україна*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах високого стрімкого розвитку зовнішнього середовища сучасне підприємство може стати ефективним завдяки своїй здатності пристосовуватися до змін. Відповідність внутрішнього середовища підприємства вимогам зовнішнього середовища як найважливішого чинника ринкового успіху спонукає підприємство до постійної трансформації. Рівень економічних, виробничих, технічних, соціальних показників у межах, визначених впливом зовнішнього та внутрішнього середовищ підтримує цілеспрямований та безперервний розвиток – сталий розвиток підприємства.

У літературі мають місце багато різних визначень сталості та сталого економічного розвитку. Значною мірою вони є конкретизацією або уточненням визначення, яке зробила Всесвітня комісія ООН з навколишнього середовища та розвитку. Сталий розвиток – це розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління і не ставить під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти їхні власні потреби [1]. 12 січня 2015 року підписано указ Президента «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [2], яка визначає цілі та показники їх досягнення, а також напрямки і пріоритети розвитку країни. Метою реформ визначено досягнення європейських стандартів життя та гідного місця Україні в світі.

Однією з головних реформ є дерегуляція та розвиток підприємництва –

створення сприятливого середовища для ведення бізнесу, розвитку малого і середнього підприємництва, залучення інвестицій, спрощення міжнародної торгівлі та підвищення ефективності ринку праці; скорочення кількості органів державного нагляду (контролю).

Проблемам сталого розвитку присвячені наукові дослідження В. Гейця, В. Герасимчука, Б. Данилишина, О. Єфремова, Н. Костецької, О. Котикової, Л. Корнійчука, Н. Кирич, Л. Мельника, А. Тибіня, А. Череп, А. Шапара, В. Шевчука, О. Шубравської та інших вчених. Серед зарубіжних дослідників теоретико-методологічних аспектів цих проблем значну увагу у своїх працях приділяють В. Данилов-Данілян, Г. Дейлі, О. Зеткіна, О. Кузнецов, К. Лосев, А. Севастьянов, Т. Сухорука та інші. Не зважаючи на високу наукову і практичну цінність праць вітчизняних та зарубіжних вчених зазначені проблеми та їх аспекти мають складний науковий та дискусійний характер, які потребують подальшого дослідження. Тому метою роботи є дослідження теоретичних основ визначення етапів процесу формування та реалізації стратегії сталого розвитку підприємств, а також її основних складових елементів.

Сталий розвиток підприємства у сучасних умовах слід розглядати як його здатність до здійснення економічної діяльності в кожен окремий момент часу в умовах невизначеності впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування і розвиток підприємства [3].

З іншої точки зору під сталим розвитком підприємства можна розуміти наявність потенціалу сталого розвитку, локальні складники якого забезпечують несуперечливий, збалансований, гармонійний розвиток соціально-економічної системи, і, шляхом адаптивності та гнучкості, ефективного його використання для нейтралізації зовнішніх дестабілізаційних чинників і, створених конкурентним середовищем, загроз без ризику для життєдіяльності підприємства [4].

Динамічний сталий розвиток підприємства характеризує вже сам процес розвитку підприємства, постійність і безперервність його змін в напрямку вдосконалення з метою переходу підприємства на якісно новий рівень діяльності. Відмінною особливістю динамічного сталого розвитку підприємства є те, що на кожному етапі розвитку відбувається «закріплення» якісних змін, поліпшень на основі циклічного відтворення постійної системи функцій підприємства, що складає зміст процесу його функціонування.

Формування потенціалу сталого розвитку підприємства повинно охоплювати [5]: по-перше, здатність до саморозвитку і прогресу підприємства, тобто забезпечення стійкого зростання виробництва, створення надійних умов і гарантій для суб'єктів господарювання, створення сприятливого клімату для інвестицій і інновацій; по-друге, раціональне використання природних ресурсів і збереження екологічної рівноваги в регіоні; по-третє, стабільне підвищення якості життя всіх працівників та жителів міста.

Визначаючи свою стратегічну позицію щодо забезпечення сталого розвитку, підприємство повинно врахувати обмеженість свого впливу на ринковий потенціал, оскільки потенціал його використання залежить від особистісних компетенцій (можливостей) і ресурсів. Тому головним завданням забезпечення сталого розвитку підприємства є або організація власного потенціалу із чіткою орієнтацією на ринковий запит, або пошук нового потенціалу. Оцінюючи потенціал сталого розвитку підприємства можна виділити такі складові групи потенціалів: економічний потенціал (виробничий, фінансовий, стратегічний, маркетинговий, інформаційний); соціальний потенціал (трудова, мотиваційна); екологічний потенціал (інноваційний, техніко-технологічний, енергетичний); інтелектуальний (наукомісткий, освітній, розумовий).

Структуру потенціалу сталого розвитку підприємства можна подати як

мережу найбільш істотних, стійких та змінних зв'язків макро- й мікроструктур, відповідно між елементами (локальними потенціалами), які сукупно характеризують стан і можливості підприємства щодо створення, закріплення й розвитку його економічного, екологічного і соціального потенціалів і є функціональними складниками підприємства [5].

Механізм оцінювання потенціалу сталого розвитку спрямований на збалансовану оцінку соціальної, економічної, екологічної та інтелектуальної підсистем підприємства. Зважаючи на це, механізм оцінювання має бути комплексним і відображати економічні й організаційні аспекти формування механізму сталого розвитку підприємства. Розуміння принципів основ формування механізму оцінювання потенціалу сталого розвитку потребує дослідження особливостей формування економічного та організаційного механізмів управління сталим розвитком підприємства.

Забезпечення сталого розвитку підприємства потребує розробки та реалізації стратегії. Процес формування стратегії належить до розряду управлінських процесів і реалізується поетапно [6]. Першим етапом формування стратегії сталого розвитку підприємства є постановка мети та цілей у розробленні теоретичного базису з фасетної класифікації проблем сталого розвитку підприємств.

Другий етап формування стратегії сталого розвитку підприємства – розробка варіантів досягнення цілей. Оскільки ресурси для вирішення проблем обмежені, слід визначити важливість проблеми за її актуальністю, масштабністю, враховуючи стадію життєвого циклу підприємства [7].

На третьому етапі необхідно провести аналіз впливу внутрішніх і зовнішніх факторів (соціальних, екологічних, економічних, інтелектуальних) на сталий розвиток підприємства та виконати факторний аналіз впливу стратегії на досягнення визначеного рівня сталого розвитку підприємства.

Четвертим етапом формування стратегії стійкого розвитку підприємства є вибір кращих варіантів досягнення поставленої мети з безлічі альтернативних варіантів. Здійснити вибір та скласти оптимальний перелік шляхів досягнення поставленої мети можна оцінивши виробничі можливості підприємства і визначивши стадію життєвого циклу підприємства.

П'ятий етап реалізації стратегії полягає у правильній оцінці дій щодо визначення місця стратегії у підприємстві, її професійного виконання та одержання результатів. Процес реалізації стратегії має включати такі головні завдання: створення організаційних можливостей для успішного виконання стратегії; управління бюджетом з метою вигідного розміщення коштів; визначення політики підприємства, яка забезпечує реалізацію стратегії; мотивація персоналу для більш ефективної праці; створення сприятливої атмосфери всередині підприємства для успішного виконання поставлених завдань; використання найпершого досвіду для постійного покращення роботи; забезпечення внутрішнього керівництва, необхідного для просування по шляху реалізації стратегії та контролю за тим, як виконується стратегія [7].

Шостий етап – визначення ефективності від реалізації стратегії сталого розвитку підприємства. Головна увага при цьому має бути приділена спрямованості господарського механізму, погодженню економічних і соціальних параметрів управління, досягненню їх ефективної взаємодії з організаційною структурою підприємства, задоволенню суспільних і особистих потреб в умовах ощадливого витрачання ресурсів. Стратегічне планування має сенс лише тоді, коли воно реалізується.

Важливим елементом стратегії сталого розвитку підприємств має стати під-

вищення використання наявного наукового потенціалу; впровадження енергозберігаючих і прогресивних технологій виробництва. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо впровадження стратегії сталого розвитку важливе значення мають міжнародні оцінки які показують відповідність діяльності держави певним принципам і показникам. Такі оцінки визначаються за допомогою системи індикаторів, що якісно та кількісно характеризують процес переходу держави до екологічно зрівноваженого розвитку.

Список літератури:

1. Про Концепцію переходу України до сталого розвитку [Електронний ресурс] / Проект Закону України – Режим доступу до ресурсу: <http://www.mns.gov.ua>.
2. Про Стратегію сталого розвитку "Україна – 2020" [Електронний ресурс] / Указ Президента України – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Погорелов Ю.С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства: монографія / Ю. С. Погорелов. – Х. : АдвАЩ, 2010. – 352 с. – Бібліогр.: С. 330-351. – укр.
4. Дерев'яно Ю. М. Аналіз показників сталого розвитку підприємства / Ю.М. Дерев'яно, Т. В. Піддубна // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. – Суми: СумДУ, 2012. – Т.6. – С. 19-21.
5. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства / Л. А. Квятковська // Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. – №1. – С. 87-89.
6. Телешевська С.М. Проблеми управління сталим розвитком в сучасних умовах на вітчизняні підприємствах / С.М. Телешевська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011 – № 3. – С. 71.
7. Верба В.А. Концептуальні засади вимірювання розвитку компанії / В.А. Верба // Проблеми економіки та управління : Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2010. – № 668.– С. 17-23.

Маслій Н.Д.

кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки та моделювання
ринкових відносин

Фі Т.Х.

студентка 3 курсу напряму
підготовки «Фінанси і кредит»

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

**ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ
І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ**

У наш час питання мотивації персоналу стають актуальними для будь-якої організації. Ефективна колективна робота фахівців може сприяти процвітанню і розвитку організації, реалізації поставлених цілей. Тому мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Керівники не завжди чітко уявляють, які мотиви стимулюють їх