
СЕКЦІЯ 5.
СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ЕКОНОМІКА, ЕКОЛОГІЯ,
ЕНЕРГЕТИКА, СУСПІЛЬСТВО

Белєєнко Д.Р.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сталий розвиток перебуває у центрі уваги як одна з найбільш глобальних проблем сучасності, бо він уособлює в собі зміни, що зберігають баланс між частинами системи, що змінюються, при цьому частково відтворюючи їх певну ієрархію. Акцент робиться на тому, що системи мають бути одночасно стійкими, щоб не припиняти свою діяльність та гнучкими до змін, адже розвиток без змін неможливий. Особливої актуальності дане питання набуло під час посилення процесів глобалізації, які показали слабкі місця багатьох підприємств, а саме с точки зору організації та екології.

Дослідження проблем розвитку та управлінню розвитком підприємств проводили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: О.Л. Гапоненко, С.П. Дунда, Г.А. Какуніна, Е.М. Коротков, Т.Б. Надтока, А.П. Пакрухин, О.П. Пашенко, Ю.А. Плугіна, Р.О. Побережний, Ю.С. Погорелов, О.В. Раєвнева [1]. Але більш детально саме сталий розвиток вивчали Д. Урсул [2], Л. Г. Мельник [3], В.Я. Шевчук [4], М. Згуровський [5], В. Трегобчук [6].

На основі існуючих досліджень вчених можемо сформуувати визначення: сталий розвиток підприємства – це систематичний процес раціонального забезпечення функціонування його діяльності в умовах обмеженості ресурсів, збереження навколишнього середовища та під впливом соціально-економічних чинників, з метою досягнення поставлених цілей. Із визначення випливає, що на сталий розвиток суттєво впливають різні чинники, які можна поділити на наступні складові:

1. Економічна складова: стан фінансових ресурсів, а також їх використання, бо завдяки їх правильному розподілу зростає прибуток, який забезпечує розвиток підприємства навіть в умовах змін, зберігаючи його платоспроможність;

2. Соціальна складова: за рахунок покращення умов праці, зростання заробітної платні, підвищення рівня кваліфікації працівників, вона підвищує рівня життя населення в цілому, що позитивно впливає на розвиток підприємства;

3. Екологічна складова: її мета – зменшувати шкідливий вплив на довкілля завдяки використанню сучасних технологій виробництва, автоматизації праці, застосування екологічно-безпечних матеріалів, зменшення використання електроенергії, переробка відходів після виробництва, тощо.

Для оцінки сталого розвитку підприємства визначають набір показників на його внутрішньому рівні, сутністю яких є виявити рівень сталості в економічній, соціальній та екологічній сферах. Вони зможуть показати сфери, на яких підприємству потрібно акцентувати увагу, але, зазвичай, керівники концентруються найбільше на економічній складовій, бо саме вона дає змогу максимально швидко побачити ефект від усунення проблем, особливо – у грошовому вимірнику. Не зважаючи на це, важливим є вимірювання всіх можливих показників сталого розвитку:

1. Економічна сфера: рентабельність продукції (%), темпи приросту продажу продукції (%), коефіцієнт оновлення основних фондів, прибуток на одного працівника, оновлення асортименту продукції (%), введення інновацій (%);

2. Соціальна сфера: частка прибутку, спрямована на додаткові соціальні заходи для працівників (%), працівники, які пройшли підвищення кваліфікації (%), коефіцієнт зростання (спадання) продуктивності праці, коефіцієнт співвідношення рівня заробітної плати з середньою по галузі;

3. Екологічна сфера: матеріаломісткість питомих витрат електроенергії для виробництва одиниці продукції (%), зменшення відходів матеріалів (%), зменшення питомих витрат електроенергії для виробництва одиниці продукції (%).

Проте, дані показники дають загальну оцінку стану сталого розвитку підприємства. Для більш глибокого дослідження необхідно враховувати всі фактори, що впливають на кінцевий результат. Зокрема, найбільш вагомий вплив на сталий розвиток матимуть: організаційна структура підприємства; кваліфікація співробітників; сфера діяльності підприємства; бренд продукції підприємства; територіальне розміщення підприємства; логістика та доставка виготовленої продукції; злагодженість всіх процесів операційної системи на виробництві; маркетингова стратегія; збутова діяльність; фінансова незалежність, тощо. Більшість з цих показників є складовими різних потенціалів, які в сукупності з іншими потенціалами формують ресурсний потенціал підприємства.

Ресурсний потенціал – це сукупність всіх економічних ресурсів і здатностей підприємства, які характеризують його реальні можливості для досягнення стратегічних і тактичних цілей, а також отримання економічного ефекту [7]. Його елементами є такі ресурси підприємства: трудові, фінансові, матеріальні, що складаються з основних фондів (засобів) й обігових активів, нематеріальні, інформаційні. З метою ефективного використання ресурсного потенціалу на підприємствах здійснюють його оцінку та управління, яке включає в себе аналіз впливу його складових. Для цього слід проводити наступні заходи:

1. Фінансові ресурси:

- ефективно фінансове планування;
- регулювання руху фінансових ресурсів;

- визначення джерел фінансування господарської діяльності підприємства;

- розробка стійкої фінансової стратегії;
- координація фінансових розділів підприємства.

2. Трудові ресурси:

- раціональне планування трудових ресурсів;

- аналіз кадрової політики та постійне її вдосконалення;

- оптимізація організаційної структури з чітким встановленням обов'язків;

- розробка комплексної програми розвитку трудових ресурсів;
- формування системи мотивації працівників.

3. Матеріальні ресурси:

- удосконалення загальної структури виробництва;

- зменшення простоїв обладнання та підвищення коефіцієнту їх використання;

- ефективне управління матеріальними запасами;
- використання системи ощадливого виробництва (Lean Production);
- модернізація устаткування;
- впровадження інноваційного обладнання;
- мінімізація транспортно-складських витрат.

4. Інформаційні ресурси:

- створення системи збору, обробки, зберігання та систематизації інформації;

- використання показників оцінки якості інформації;
- формування комплексної інформаційної системи;
- моніторинг інформаційних ризиків.

Як ми можемо побачити, наповнення та якість ресурсів формують ефективне управління ресурсним потенціалом, яке забезпечує розвиток підприємства, а це впливає на умови формування певного рівня сталого розвитку. Завдяки цьому, можна управляти ним та будувати стратегію розвитку підприємства таким чином, щоб вона була не тільки ефективною, а й забезпечувала сталість підприємства.

Перелік використаних джерел:

1. *Управління ефективністю функціонування і розвитку підприємств: монографія/ Г.О. Швиданенко, І.М. Рєпіна, В.П. Кукоба. – К.: КНЕУ, 2016. – 397 с.*

2. *Урсул А.Д. Переход России к устойчивому развитию. Ноосферная стратегия / А.Д. Урсул. - М. : Ноосфера, 1998. - 411 с. (с. 83).*

3. *Мельник Л.Г. Основи стійкого розвитку. – Суми: Університетська книга, 2007. – с. 411-442. (с. 412).*

4. *Шевчук В.Я. Макроекономічні проблеми сталого розвитку – К: Геопринт, 2006. – 200с. (с. 44).*

5. Згуровський М. «Україна у глобальних вимірах сталого розвитку»/Дзеркало тижня. – 2006. - №19 (598). – 14 с. (с.14).

6. Трегобчук В. Концепція сталого розвитку для України /Вісник НАН України. – 2002. - №2. – с. 31-41 (с. 33).

7. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, складові та особливості управління елементами забезпечення сталого розвитку / В.О. Латишева // Економічний вісник Донбасу. – 2018. – № 3 (53). – с.

Біла С.О.

доктор наук з державного управління, професор,
Національний авіаційний університет

РОЛЬ CSR ТНК У КОНЦЕПЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО КАПІТАЛІЗМУ

Системні трансформації світового господарства, процеси цифровізації всіх сфер суспільного виробництва, перехід країн-лідерів світового розвитку до масового запровадження ІТ-технологій, «Індустрії 4.0», до роботизації та задіяння штучного інтелекту у всіх сферах господарювання обумовлюють й еволюцію концепції «соціального ринкового господарства». У ХХ ст. соціальну функцію традиційно монополювала держава, шляхом розробки, регулювання та впровадження соціальних стандартів на ринку праці, у сфері соціального захисту населення, здійснення соціального захисту молоді, людей пенсійного віку та осіб, що втратили працездатність, а також інших соціально-вразливих верств населення.

З настанням пандемії COVID-19 у науковому та експертному середовищі зростає розуміння того, що тенденції розвитку світової економіки кардинально змінюються, а традиційні процеси глобалізації та інтернаціоналізації суспільного виробництва модифікуються під впливом «неопротекціонізму», супроводжуються появою «нових центрів» світового економічного лідерства. В умовах поширення проявів «неопротекціонізму», слабшає і роль держави у вирішенні гострих соціально-економічних проблем. Насамперед, роль держави (та міждержавного регулювання) зменшується в процесі впровадження антициклічної політики для виходу країни (та світового господарства) з кризового стану, а також – в процесі реалізації соціальної політики. На зміну традиційній теорії «соціального ринкового господарства» приходять концепції «інклюзивного капіталізму», в основі якої – вирішальна роль ТНК та великих бізнес-корпорацій у внесенні плановірності в усі процеси соціально-економічного розвитку та в процесі вирішення гострих соціальних та екологічних проблем суспільного розвитку, у т.ч. – в масштабах світового господарства. Дієвим механізмом зростання ролі ТНК у вирішенні гострих соціальних проблем суспільного розвитку є Corporate Social Responsibility (CSR) – корпоративна соціальна відповідальність великих корпорацій та фірм.