

докладали. Працівник, який витрачає час на роботі, нікому не подобається, і йому важко досягти цілей у встановлені терміни. Його робота ніколи не закінчується вчасно і часто критикується колегами та начальством.

### *Література:*

1. Бутиліна О., Євдокимова І. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. Вип. 1 (6). С. 5-13. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(6\).2021.234056](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(6).2021.234056).
2. Водянка Л.Д., Годорюк С.І., Карп А.Г. Тайм-менеджмент як техніка планування робочого часу персоналу. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 119-123. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.7.119.
3. Губар О., Якушев О. Тайм – менеджмент в системі управління закладом вищої освіти. *Вісник ЧНУ ім. Б. Хмельницького. Серія «Економічні науки»*. 2021. № 3. С. 47-56. DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-3-47-56>.
4. Калакура Я. Персональний менеджмент архівіста: теоретичні засади і сучасна практика. *Архіви України*. 2020. Вип. 1 (322).С. 84-103. DOI 10.47315/archives2020.322.084.
5. Крикун О. Ключові моменти тайм-менеджменту для досягнення успіху в бізнесі. *Галицький економічний вісник*. 2019. № 4 (59). С. 90–97.
6. Любченко Н.В. Самоменеджмент і тайм-менеджмент як Soft Skills керівників і педагогів закладів освіти. *Неперервна освіта*. 2022. № 5 (206). С. 37-44. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5\(206\)-37-44](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5(206)-37-44)
7. Примак Т.Ю., Васильчук О.В. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності діяльності туристичного підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. Вип. 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.12.70 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7495>

## **СТАЛИЙ РОЗВИТОК ЯК КЛЮЧ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Запорожець А.Д.*

*Науковий керівник: Федотова І.В., д.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Проблема забезпечення сталого розвитку є актуальною завжди. Через шалену швидкість економічного та демографічного зростання зростає й вплив людства на навколишнє середовище. Через надмірну експлуатацію природних ресурсів було і запропоновано концепцію сталого розвитку.

Поняття «сталий розвиток» вперше згадано 1987 року в доповіді Г.Х. Брунтланда «Наше спільне майбутнє», де зазначено, що серед головних механізмів забезпечення змін є: створення перспектив для покращення існування населення та навколишнього середовища, а також розв'язання

проблем енергетики, розвитку промисловості, регіональних та міжнародних відносин. Тобто головною метою є – розвиток, що задовольняє потреби суспільства в наш час і не становить загрози для майбутніх поколінь [1].

Суть сталого розвитку полягає у тому, що враховуються економічні, соціальні та екологічні аспекти людської діяльності, ухвалюються рішення громади, компанії та громадян враховуючи перспективо не для 10-20 років, а й на далеке майбутнє. Концепція є набагато ширшою ніж думка про турботу за екологію, вона торкається усіх сфер причетних до життя, а саме: економічну, екологічну та соціальну. Основне місце концепції займає людина, а саме сучасне і її майбутнє. Освіта, здоров'я, боротьба з голодом, її зайнятість та все, що пов'язано з людиною є основною суттю сталого розвитку і це розглядається не для сьогодення, а разом з майбутніми потребами .

Не завжди концепція сталого розвитку розглядається з позитивної точки, інколи визиває критику. А саме її звинувачують через відсутність конкретики в рішеннях . Через відсутність практики для реалізації ідей, багато з них не були ухвалені для реалізації.

Через деякі сумніви у правильності написання концепції сталого розвитку, саме сьогодні вона є на часі. Сталий розвиток є універсальним, його можна застосовувати як у місцевому бізнесі, так і в міжнародній організації . Зусиллями звичайних людей та організацій можна значно посприяти у досягненні ідей сталого розвитку [2].

Основні цілі сталого розвитку були сформульовані на саміті ООН у 2015 році, а саме 17 цілей. Документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку до 2030 року» був узгоджений лідерами біля двох сотень країн, однією з них є Україна [3]. Тобто це стало загальною ідеєю за якими світ домовився жити і разом змінюватися до 2030 року. У документі складено 17 цілей та 169 задач, які країни повинні виконати для досягнення глобальних цілей, а держави повинні самостійно вирішити, як саме їх виконати.

Найбільшим страхом підприємства є – інвестування у невідомість. Наразі в суспільстві немає чіткого уявлення про «сталий розвиток», тому часто до нього відносять лише екологічні акції та проекти. Дуже часто підприємці не розуміють з чого розпочати та найголовніше це – зробити вагомий внесок у досягнення цілі сталого розвитку, і не обов'язково масштабними проектами, достатньо маленьких, але усвідомлених [4]. Сталий розвиток – це ключовий двигун операційної ефективності та інновацій, де більш сталі конкуренти завжди будуть на крок попереду. Зміни не відбудуться, якщо не почати щось змінювати. Розробка заходів орієнтованих на покращення сфер життєзабезпечення, може мати комплексний позитивний ефект на діяльність підприємства в перспективі. Впровадження цілей сталого розвитку передбачає повне оновлення підприємства, перекваліфікацію співробітників та більшу обізнаність екологічної сфери. Для оцінки результатів діяльності і порівняння необхідно розробляти звіти.

Отже, в сучасному світі забезпечення сталого розвитку є одним із пріоритетів, що передбачає ефективну бізнес-діяльність. Це пов'язано з тим, що сталість надає ряд переваг для розвитку майбутніх поколінь за рахунок

раціонального і розумного розподілу використання ресурсів.

### *Література:*

1. Drexhage J., Murphy D. Sustainable development: from Brundtland to Rio 2012. United Nations Headquarters, New York. 2010. 1-26 pp.

2. Васюткіна Н.В. Сталий розвиток як основа зростання національної економіки: проблеми, шляхи вирішення. *Економічний вісник університету*. 2017. №34/1. С. 150-164.

3. Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку до 2030 року. United Nations Development Programme. 2018. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>

4. Васюткіна Н.В. Теоретичні аспекти розуміння категорії "Розвиток підприємства". *Проблеми економіки*. 2014. №2. С. 236-242.

## **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РЕСУРСОМ ЯК ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

*Іванова К.В.*

*Науковий керівник: Жуковська В. М., д.е.н., доцент  
Державний торговельно-економічний університет*

Харчова промисловість в Україні є важливою галуззю для національної економіки. Зараз перспективи її розвитку зумовлені частіше людським ресурсом, раціональне використання якого може забезпечити провідне місце на світовому продовольчому ринку. Компетенції, знання, навички, досвід, мотивація та емоційний інтелект працівників – розвиток цих понять серед працівників дозволить покращити загальну картину харчової промисловості України у світі.

Управління людським ресурсом є ключовим елементом діяльності суб'єктів підприємств харчової промисловості. Ця діяльність охоплює комплекс заходів, спрямованих на управління всіма аспектами відносин між підприємством та працівниками.

При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і відбору кадрів підприємства харчової промисловості не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати. Основним фактором, що знижує рівень розвитку підприємства, є некоректне використання керівництвом заходів адміністративного впливу, а фактором, який його підвищує – моральне і матеріальне стимулювання, а також можливість професійного розвитку. [1].

Для подальшого розвитку та удосконалення слід визначити головні етапи управління людськими ресурсами, які включають наступні елементи:

- визначення майбутніх потреб у термінах, кваліфікації, здібностях та інших вимог;
- виваженість майбутніх потреб стосовно рівня наявного штату персоналу;