

## **СКЛАДОВІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У VUCA-СВІТІ**

*Догадайло Я.В., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасне людство перебуває на переламному етапі своєї еволюції на планеті, що вимагає переорієнтації на таку парадигму розвитку, яка підтримуватиме життя людей та природне середовище, й саме концепція сталого розвитку надає такий шанс [1,2], тому вона розглядається як парадигма розвитку суспільства [1-4]. Вважається, що всі на сьогодні, в принципі, живуть в VUCA-світі [5,6]. VUCA-виклики: нестабільність, невизначеність, складність та невизначеність. Вже запропоновані VUCA-рішення на ці виклики, а саме: бачення, розуміння, креативність/ясність та гнучкість. В цілому сучасне бізнес-середовище можна охарактеризувати двома основними особливостями: по-перше, це сталий розвиток всіх країн світу шляхом виконання сімнадцяти Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) [3,4]; по-друге, це VUCA-світ [5,6]. В результаті проведених досліджень було виявлено, що передумовою успіху в умовах сталого розвитку у VUCA-світі є усвідомлене (бачення), гнучке (гнучкість) та безперервне (розуміння) прозоре (ясність) керування полем результатів, адекватне теперішньому та майбутньому стану як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства. Все це здійснює результативний підхід до управління. Його здійснення передбачає управління результативністю, останнє неможливо без чіткого уявлення про її сутність та зміст. Результативність діяльності організації являє собою категорію, що характеризує успіх та являє собою комплексний результат діяльності організації, що відображає рівень досягнення та правильність поставлених цілей з мінімально можливими витратами та помилками.

Результативність є багатокритеріальною величиною, кожен із критеріїв якої, у свою чергу, представляє складну величину. Склад результативності функціонування організації багато в чому визначається специфікою його діяльності. Д. Сінк [7] в своїй роботі запропонував в якості складових результативності розглядати сім критеріїв: прибутковість, продуктивність, економічність, якість, якість трудового життя, інновативність та дійовість, при чому сутність, призначення та засіб визначення кожного з критеріїв однозначно описані не були. В роботі [8] одержав подальший розвиток цей перелік [7] шляхом додавання до нього критерію положення на ринку, в подальшому до переліку було додано критерій ефективність розвитку та змінено назву одного критерію з положення на ринку на конкурентоспроможність. М. Явдак [9] пропонує в якості критеріїв оцінки результативності розглядати вісім параметрів: прибутковість, економічність, якість продукції, ринкова позиція, інновативність, продуктивність, екологічність та якість трудового життя. Таким

чином на сьогодні до переліку критеріїв результативності автор включав прибутковість, продуктивність, економічність, конкурентоспроможність, дієвість, ефективність розвитку, інновативність, якість продукції, якість трудового життя.

Згідно з чинним Указом Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» необхідно забезпечувати дотримання наведених в ньому цілей [4]. Відповідно цілям сталого розвитку були обґрунтовані принципи сталого розвитку організації [10]. Спираючись на це, існуючий перелік критеріїв результативності [8] необхідно доповнити, таким чином, щоб він відповідав триєдиній системі сталого розвитку [2, 10]. Так як існуючий перелік детально враховує сферу економіки, частково соціальну сферу та не враховує сферу довкілля взагалі, доцільно додати критерії соціальної відповідальності (соціальна сфера) та екологічності (сфера довкілля). Під екологічністю розуміється характеристика здатності організації мінімізувати антропогенний вплив діяльності організації на стан навколишнього природного середовища [9]. Соціальна відповідальність це характеристика здатності організації враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, громади та довкілля в усіх аспектах своєї діяльності.

Таким чином, одержав подальший розвиток зміст результативності діяльності організації, що на відміну від існуючих ураховує всі складові триєдиної моделі сталого розвитку. Запропоновано одинадцять складових: прибутковість, продуктивність, економічність, конкурентоспроможність, дієвість, ефективність розвитку, інновативність, якість продукції, якість трудового життя, екологічність та соціальна відповідальність. Далі необхідно розкрити взаємозв'язок між обраними критеріями та обґрунтувати засіб визначення доданих критеріїв. Керування цими складовими у взаємозв'язку забезпечить ефективне управління результативністю діяльністю організації у VUCA-світі в умовах сталого розвитку.

### Література:

1. Scutaru L. Economic Development Versus Sustainable Development. *Ecoforum*. 2013. Vol. 2, № 1. P. 35–40. URL: <http://ecoforumjournal.ro/index.php/eco/article/view/19> (Last accessed: 12.05.2021).
2. Хаустова В. Є., Омаров Ш. А. Концепція сталого розвитку як парадигма розвитку суспільства. *Проблеми економіки*. 2018. №. 1 (35). С. 265 – 273.
3. Sustainable Development Goals kick off with start of new year. *news.un.org/en* : Web site. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2015/12/sustainable-development-goals-kick-off-with-start-of-new-year/> (Last accessed: 01.10.2021).
4. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ від 30 вер. 2019р. №722. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення 01.10.2021).
5. Best practice was yesterday. Best thinking is in demand today and

tomorrow. *VUCA-WORLD* : веб-сайт. URL: <https://www.vuca-world.org/> (Last accessed: 01.10.2021).

6. Popova N., Kryvoruchko O., Shynkarenko V., Zeman Z. Enterprise management in VUCA conditions. *Economic Annals-XXI*. 2018. Vol. 170, № 3-4. P. 27–31.

7. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / пер. с англ. Москва : Прогресс, 1989. 528 с.

8. Тищенко А. Н., Кизим Н. А., Догадайло Я. В. Экономическая результативность деятельности предприятий: монография. Харьков : ИНЖЕК, 2005. 144 с.

9. Явдак М.Ю. Критерії оцінки результативності діяльності підприємства. *Бізнес Інформ*. 2011. № 11. С. 70 – 74.

10. Грицина Л. Принципи сталого розвитку підприємств: порівняльний аналіз. *Економічний дискурс*. 2017. Вип. 1. С. 33–41.

## **АДАПТИВНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ОСВІТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

*Єрмоменко О.А., д. пед. н., доцент  
Харківська гуманітарно-педагогічна академія*

Сучасні економічні, суспільно-політичні зміни в Україні та динаміка ринкового середовища вимагає від закладів вищої освіти гнучкої взаємодії з економічною сферою. Сьогодні заклад освіти необхідно визнати суб'єктом ринкових відносин, який потребує кваліфікованого управління, адаптованого до умов ринкової економіки, а саме вправного використання маркетингових стратегій при управлінні закладом освіти, здійсненні та витримка конкурентної боротьби серед інших закладів освіти, надання якісних освітніх послуг [3, с. 40].

У зв'язку з цим, виникає потреба оперативної перебудови системи підготовки освітніх менеджерів. Так, конкурентний характер ринку висуває особливі вимоги до якості та змісту підготовки управлінських кадрів, що, у свою чергу, визначає якість самих ринкових відносин. Наприклад, оскільки майже в кожному закладі вищої освіти відкрито спеціальність 073 «Менеджмент», для перевершення конкурентів виникає необхідність сформулювати в освітньо-професійній програмі такі освітні компоненти, яких немає в інших закладах.

Як зазначає О. Моргулець, при прискоренні змін середовища, функціонування і виживання закладів вищої освіти на ринку освітніх послуг вимагає знаходження все нових ресурсів для успішної конкуренції. Дослідник стверджує, що для виживання в ситуації економіко-політичної кризи в країні, для забезпечення конкурентоспроможності закладів вищої освіти на ринку освітніх послуг необхідно управляти ЗВО як суб'єктом ринкових відносин, що дозволить забезпечити ринок праці відповідними кадрами, бути автономним і