колективу, а також застосування керівництвом фінансових установ ефективних способів мотивації. Основними способами стимулювання персоналу фінансових установ в умовах військового стану є [1]:

– Комунікація. Стабільна комунікація та чітке встановлення завдань для персоналу значно підвищує його продуктивність праці, ніж хаос та нерозуміння бажаних фінансовій установі цілей;

– Допомога та розуміння. В складний для кожного підлеглого час керівництву варто з розумінням ставитись до стану та обставин, що виникають в сім'ях працівників;

– Психологічна служба. Досить корисним стане наявність психолога в установі, що зможе якісно та вчасно надати власні послуги персоналу фінансових установ;

– Неформальна бесіда. Розмова такого типу допоможе підлеглому відчути себе трохи спокійніше та впевненіше, що дозволить йому простіше налаштуватись на роботу;

– Похвала чи подяка за виконану роботи. Це завжди приємно та точно підвищить бажання персоналу працювати так само або навіть й краще.

Таким чином, для забезпечення безпечних умов праці персоналу фінансових установ в умовах військового стану необхідно застосовувати наступні заходи [2]: релокація бізнесу з зони ведення бойових дій у нові міста країни; практична та фінансова допомога в релокації працівникам, їх родинам; переїзд у безпечні приміщення, з укриттям, або у межах пішої доступності; чітка розробка алгоритмів дій працівників під час повітряних тривог та надзвичайних ситуацій; складання графіків віддаленої роботи, якщо така робота є безпечнішою; оптимізація інших процесів організації з метою забезпечення дотримання правил безпеки.

Список літератури

1. Вороніна В. Л., Горбатюк Л. М., Зосіменко І. А. Особливості управління персоналом в Україні в умовах війни. Міжнародний науковий журнал Інтернаука. Серія: Економічні науки. 2023. № 11 (79). Т. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2023_11(1)__9.

2. Монєтова-Федорова О. Як мотивувати працівника в умовах війни. URL: https://eba.com.ua/yak-motyvuvaty-pratsivnyka-v-umovah-vijny/

УДК 330.3

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ СТІЙКИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА: АДАПТАЦІЯ, РИЗИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

К. Шадурський, група МЕ-20
О. Кіріченко, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

В останні часи все більше уваги приділяється проблемі забезпечення стійкого розвитку житлово-комунальних господарств (ЖКГ). З урахуванням зростаючого впливу цих установ на навколишнє середовище стають необхідними перегляд пріоритетів економічного розвитку та переформування економічних систем на принципах сталого розвитку. Для досягнення цієї мети житлово-комунальним господарствам важливо забезпечити рівновагу між економічними, соціальними та екологічними аспектами управління на всіх рівнях та на протязі тривалого періоду.

В сучасному турбулентному середовищі виникає нестійкість в ЖКГ, що вимагає дослідження їх стану та впровадження заходів для стабілізації внутрішніх процесів.

Забезпечення стійкого розвитку у таких господарствах не є простою задачею управління, і механізм досягнення цієї мети не завжди очевидний.

У зв'язку з цим важливо створити нові та вдосконалити існуючі інструменти управління, які забезпечать довгостроковий сталий розвиток даних установ.

Стійкість – це довгостроковий, узгоджений соціально-економічний прогрес, який не шкодить оточуючому середовищу. Його головною метою є забезпечення постійної системної рівноваги в умовах турбулентного зовнішнього середовища та досягнення значних результатів у своїй діяльності.

Стійкий розвиток ЖКГ означає його здатність здійснювати ефективну економічну діяльність, використовуючи різноманітні трудові, соціально-економічні та матеріальні ресурси та управлінські методи. Головною метою є досягнення стабільного зростання та збільшення прибутковості ЖКГ в умовах невизначеності та змін у зовнішньому середовищі.

Турбулентність зовнішнього середовища визначається як стан, коли в цьому середовищі відбуваються значні зміни, що характеризуються високим рівнем невизначеності та непередбачуваності. Це становить складність через взаємозв'язки, які часто не можна передбачити.

З метою досягнення стійкого розвитку, системний підхід до управління виявляє важливі взаємозв'язки через наступні категорії показників:

Показники ефективності управління: вони відображають готовність системи реагувати на вплив змінних зовнішніх умов.

Вхідні параметри: це фактори, що впливають на систему через людські дії та визначають її можливості досягнення стійкого розвитку.

Показники поточного стану: вони служать для оцінки поточного стану системи та її здатності зберігати стійкість в змінних умовах [1].

Інструменти управління – це арсенал методів і прийомів, які допомагають збирати, аналізувати і використовувати інформацію для прийняття оптимальних управлінських рішень. Вони служать для оцінки стану управлінської системи, вирішення проблем та досягнення поставлених цілей бізнесу, а також для уникнення помилок і покращення продуктивності.

Інструменти управління відображають системну природу та структуру механізму сталого розвитку ЖКГ, що базується на комплексному підході.

Одним із ключових аспектів концепції сталого розвитку є збереження екологічної стійкості середовища на найвищому рівні, щоб воно залишалося придатним для життя для майбутніх поколінь. Управління природними ресурсами довгий час здійснювалося нераціонально, але сучасне соціально-економічне зростання вимагає розумного споживання, збереження та відновлення екологічних ресурсів. Завершення ери доступної сировини та вільного використання природних ресурсів призвело до збільшення витрат на їх видобуток, переробку та впровадження екологічних технологій. Отже, екологічний фактор можна визначити як систему різноманітних видів робіт та витрат, спрямованих на раціональне використання природних ресурсів, охорону навколишнього середовища та їх відновлення.

Другим важливим аспектом концепції сталого розвитку є ресурсна складова. Установи використовують широкий спектр різних ресурсів, які можна класифікувати на відновлювані та невідновлювані. Деякі природні ресурси, які не можуть бути відновлені у відповідному темпі або не включені до циклу відновлення у біосфері, потребують особливої уваги. Насамперед це стосується невідновлюваних ресурсів, для яких важливо знайти ефективні технології збереження та заміни, особливо тоді, коли аналогів не існує. Такий підхід дозволяє зберегти цінні ресурси для майбутніх поколінь та максимально раціонально використовувати їх.

Також важливою складовою впровадження концепції сталого розвитку є трудові ресурси. Забезпечення високої кваліфікації працівників передбачає постійний контроль за їхніми навичками та участь у навчальних програмах. Оскільки навички та можливості працівників можуть зменшуватися з віком, необхідно також залучати нових, більш

продуктивних співробітників. Це означає, що крім організації робочого середовища, важливо також забезпечити працівникам достатній час для відпочинку та дозвілля. Пошук балансу між роботою та часом для відпочинку може сприяти досягненню кращих результатів у діяльності ЖКГ.

Для успішного впровадження механізму сталого розвитку ЖКГ в турбулентному середовищі потрібно визначити ключові інструменти. Важливо розглядати ці інструменти з точки зору трьох основних складових: економічної, соціальної та екологічної. Широкий спектр розглянутих інструментів дозволяє детально аналізувати тенденції розвитку та оцінювати ефективність використання ресурсів ЖКГ. Це допомагає визначити, чи необхідно підвищувати ефективність інструментів стійкості. Застосування таких інструментів для навчання та оптимізації ділової діяльності дозволяє враховувати зміни та своєчасно приймати рішення щодо підвищення ефективності використання ресурсів. Аналіз та оцінка ефективності інструментів управління установою є важливою складовою вдосконалення системи управління та передумовою економічного успіху. Такий підхід дозволяє ретельно та цілісно проаналізувати діяльність ЖКГ та розробити необхідні заходи для забезпечення його сталого розвитку в турбулентному середовищі [2].

Список літератури

1. Власова, В., Тарновська, І., & Недоля, Д. (2022). БІЗНЕС-СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА. Економіка та суспільство, (42). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-85

2. Довбуш В. І. Управління стійким розвитком підприємства в умовах турбулентного середовища / В. І. Довбуш, К. О. Бабій // Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа "Студентські підприємницькі ініціативи": матеріали V Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції (3 грудня 2020 р., м. Київ). – Київ : КНУТД, 2020. – С. 122-127.

УДК 330

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК НАУКИ

Д. Бондаренко, група ОО-22
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Розвиток менеджменту як науки можна розглядати як безперервний процес, що відбувається протягом століть. Починаючи з давніх часів, коли люди об'єднувалися в групи для досягнення спільних цілей, і до сучасної теорії управління, розвиток менеджменту пройшов багато етапів. Наприклад, класичний період, який розпочався наприкінці 19 століття, був визначений емпіричними роботами Тейлора і Файоля та запровадженням концепції управлінського лідерства.

Такі історичні події, як промислова революція, Велика депресія, дві світові війни та технологічні інновації, такі як винайдення парового двигуна, електрифікація та комп'ютеризація, вплинули на еволюцію менеджменту як науки. Наприклад, на появу теорії систем вплинув розвиток комп'ютерних технологій та потреба в управлінні складними організаційними структурами.

Філософські принципи та ідеї вплинули на розвиток концепцій та методів менеджменту. Наприклад, філософська школа стоїків наголошувала на важливості внутрішніх моральних цінностей та емоційного контролю, що знайшло відображення в доктринах ефективного лідерства та управлінського самоконтролю. Платонівська філософська школа сприяла розвитку ідей про організаційні структури та розподіл влади в командах. [3]