

монографія / А.О. Мельник. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2014. – 392 с.

7. Мельник А.О. Філософія маркетингу як трансформаційний чинник змін суспільної свідомості та розвитку економічної науки в умовах глобалізації [монографія] / А.О. Мельник //Маркетингові технології в умовах інноваційного розвитку економіки / за ред. С.В. Ковальчук. – Хмельницький : Поліграфіст-2, 2011. – 322 с.

8. Мельник А.О. Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств у системі інтеграційних процесів // Вісник Технологічного університету Поділля, 2003. – № 6. – Ч. 2. – С. 170-174

УДК 330.108

Шіковець К.О., к.е.н., доцент

Квіта Г.М., к.е.н, доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні стале економічне зростання характеризується погіршенням екології планети, зниженням її природно-ресурсного потенціалу, орієнтованістю сучасних економік і держав на задоволення поточних потреб, а не потреб людства в майбутньому [1].

Фахівці Інституту Світового банку визначають сталий розвиток як раціональне управління виробленим, природним і людським капіталами [1]. Отже, стійку конкурентну перевагу підприємства на основі стратегії сталого розвитку, можна визначити як ефективне використання її сильних внутрішніх сторін, при нейтралізації зовнішніх загроз і внутрішніх слабкостей [1]. Виникає необхідність сучасних виробництв бути більш раціональними, дбайливими, ресурсоефективними в споживанні наявних ресурсів, усуваючи слабкі сторони внутрішнього виробництва. Будь-яке підприємство завжди працює в умовах обмеженості фінансових, людських, матеріальних та інших ресурсів, що є дійсністю їх існування і виживання та не суперечить функціонуванню.

З іншого боку, сталий розвиток це комплексний процес розвитку виробництва, в рамках якого відбувається задоволення економічних, соціальних та екологічних потреб людства, а значить взаємодія інтересів власників бізнесу, суспільства, включаючи співробітників і клієнтів наступних поколінь.

Дбайливе ставлення до ресурсів є основою умовою, сталого розвитку. Отже, оцінка рівня лояльності персоналу підприємства дозволить вирішити проблеми, що негативно впливають на стійкість

розвитку підприємств в економіці, а саме - дефіцит кадрів, низька продуктивність праці і повільний процес відновлення виробництв в ключових галузях

Методика оцінки рівня лояльності персоналу підприємств має декілька етапів: побудова лінійної багатofакторної економетричної моделі (включити усі відповідні фактори) і визначити усі її характеристики; тестування на статистичну значимість параметрів моделі, коефіцієнта множинної кореляції. Перевірка адекватності моделі за допомогою критерію Фішера; тестування моделі на наявність мультиколінеарності за методом Феррара-Глобера, оцінити суттєвість мультиколінеарності; тестування моделі на наявність автокореляції помилок за критерієм Дарбіна-Уотсона; тестування моделі на гетероскедачності залишків за допомогою тесту Парка для кожного фактору, та для моделі загалом тестом Уайта; калібрування моделі і розробка рекомендація для поліпшення маркетингової стратегії.

В результаті інтерпретації змінних моделі отримали, що результуючою змінною Y є рівень лояльності співпрацівників. Факторами, які впливають на це є: X_1 — соціальна залученість в організацію; X_2 — стосунки в колективі; X_3 — займана посада; X_4 — рівень заробітної плати та бонуси; X_5 — можливості кар'єрного просування і розвитку; X_6 — реалізація очікувань; X_7 — організаційна справедливість; $-X_8$ — проведення тренінгів та корпоративів керівництвом.

Впровадження запропонованої методики оцінки рівня лояльності персоналу дозволить впровадити на підприємствах суспільно-орієнтований підхід, який відповідає сучасним запитам суспільства і формує новий напрямок розвитку виробництва [2,3]: організацію якісного обслуговування клієнта з наданням повного асортименту продуктів в поточний момент часу і на перспективу; відповідальність перед суспільством (соціумом) - як справжнім, так і майбутнім, при цьому особлива увага приділяється аспектам благополуччя; повага до партнерів і постачальників, яка виражається у взаємовдосконаленні при постановці і реалізації важких і глобальних завдань; забезпечення екологічної безпеки виробництва і виробленої продукції; прагнення до безперервного, стійкого розвитку виробництва; стандартизацію виконання завдань (соціальні та екологічні) як основу безперервного вдосконалення і делегування повноважень; впровадження соціальних і екологічних стандартів виробничої діяльності; створення сприятливих умов праці на підприємстві, включаючи екологічно безпечне середовище на виробництві; забезпечення зростання якості життя співробітників; відкритість перед суспільством і працівниками; забезпечення інформаційної відкритості бізнесу; постійний

пошук і впровадження нових знань, інноваційних продуктів, технологій, які забезпечують сталий розвиток підприємства; впровадження системи моніторингу, оцінки та контролю за сталим розвитком виробництва; використання візуального контролю над реалізацією проблем; залучення працівників в процес сталого розвитку, виховання лідерів, непересічних особистостей і формування команди, яка сповідує філософію сталого розвитку.

Література

1. Our Common Future / Report of the World Commission on Environment and Development. URL: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (дата обращения: 10.02.2018).
2. O. Zhironkin S., Guzyr V. Social Responsibility of Business – an Important Factor of Continued Wellbeing // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. WELLSO 2015 – II International Scientific Symposium on Lifelong Wellbeing in the World. – V. VII. – P. 160-166. DOI: 10.15405/epsbs.2016.02.22. URL: <http://www.futureacademy.org.uk/files/images/upload/22-WELLSO.pdf> (дата обращения: 03.02.2018).
3. Asongu S. Reinventing foreign aid for inclusive and sustainable development: kuznets, piketty and the great policy reversal // Journal of Economic Surveys. DOI:10.1111/joes.12109. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joes.12109/full> (дата обращения: 03.02.2018).

УДК 330.3:338

Кирилко Н.М., старший викладач
Київський національний університет технологій та дизайну

СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ – ЯКІСНА ОСВІТА

В процесі приєднання України до глобального процесу забезпечення сталого розвитку щодо встановлення стратегічних напрямів розвитку було започатковано інклюзивний процес адаптації Цілей сталого розвитку.

Цілі сталого розвитку (ЦСР) були ухвалені на період від 2015 до 2030 року і нараховують 17 Глобальних цілей, яким відповідають 169 завдань [1].

Варто зауважити, що головними цілями реалізації якісної освіти (ЦСР-4) є забезпечення розвитку та виховання особистості на цінностях сталого розвитку. Це є наслідком упровадження загально-інституційного