

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ У ФОРМУВАННІ ПОЛІТИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

Сталий розвиток поступово перетворюється на одну з ключових парадигм сучасного менеджменту, що визначає нову логіку прийняття управлінських рішень у бізнесі. Його сутність полягає у гармонійному поєднанні економічних, соціальних та екологічних аспектів діяльності підприємства. У глобальному контексті це означає орієнтацію компаній на довгострокову ефективність, інноваційність і соціальну відповідальність. Відтак формування політики сталого розвитку стає не лише етичним, а й стратегічним завданням менеджменту, оскільки саме управлінська система визначає напрями інтеграції принципів сталості у всі бізнес-процеси.

Менеджмент виступає основним суб'єктом, що забезпечує узгодження цілей економічного зростання підприємства з вимогами екологічної безпеки та соціальної справедливості. На практиці це означає, що управлінці повинні не лише реагувати на зовнішні виклики, а й формувати проактивні стратегії, які спрямовані на запобігання негативним наслідкам діяльності компанії для довкілля та суспільства. Таким чином, менеджери стають архітекторами системи корпоративної стійкості, у межах якої виробляються рішення, що одночасно підтримують конкурентоспроможність і соціальну відповідальність бізнесу.

Одним із базових завдань менеджменту є інтеграція цілей сталого розвитку у стратегічне планування компанії. Це потребує розроблення довгострокових стратегій, що враховують вплив діяльності підприємства на екосистеми, споживачів, працівників і громади. Важливим інструментом цього процесу є запровадження систем екологічного та соціального моніторингу, що дозволяють вимірювати та оцінювати вплив компанії на навколишнє середовище і суспільство. Зокрема, міжнародна практика свідчить про ефективність використання стандартів ESG (Environmental, Social, Governance) у корпоративному управлінні. Для українських підприємств запровадження таких стандартів сприяє підвищенню інвестиційної привабливості та зміцненню ділової репутації.

Менеджери мають забезпечити розроблення внутрішніх політик і програм, спрямованих на раціональне використання природних ресурсів, енергоефективність, зменшення відходів і підтримку соціальних ініціатив. Важливою складовою є розвиток людського капіталу – навчання персоналу, підтримка інноваційної культури та створення безпечних умов праці. Саме через розвиток кадрового потенціалу компанія формує здатність до сталого зростання, адже підготовлені кадри є основним драйвером ефективної реалізації політики сталого розвитку.

Сучасний менеджмент також має орієнтуватися на цифровізацію процесів сталого управління. Використання технологій штучного інтелекту, Big Data, автоматизованих систем аналітики дозволяє збирати та аналізувати дані щодо споживання енергії, екологічних викидів чи соціального впливу компанії. Такі цифрові інструменти допомагають ухвалювати більш обґрунтовані управлінські рішення, забезпечуючи прозорість і підзвітність корпоративних дій.

Не менш важливою функцією є комунікаційна діяльність менеджменту. Успішна реалізація політики сталого розвитку потребує налагодженої взаємодії із зовнішнім середовищем: партнерами, постачальниками, споживачами, місцевими громадами, органами влади. Прозорість дій компанії, публічна звітність про досягнення у сфері сталості та відкритість до діалогу формують довіру, підвищують соціальний капітал і знижують репутаційні ризики. Ефективна комунікація також сприяє створенню партнерських відносин,

необхідних для реалізації спільних проєктів у сфері екологічних інновацій або соціальної підтримки громад.

Особливу роль менеджмент відіграє у формуванні корпоративної культури сталого розвитку. Це включає популяризацію цінностей екологічної відповідальності, соціальної рівності, інклюзивності та етичного ведення бізнесу серед персоналу. Культура сталості створює умови для самоорганізації працівників, підвищення їхньої мотивації та залучення до процесів удосконалення бізнес-моделі компанії.

Важливим напрямом є також інтеграція сталого розвитку у систему корпоративного контролю та оцінки ефективності. Менеджери повинні розробляти ключові показники результативності (KPI), що враховують не лише фінансові результати, а й екологічні та соціальні досягнення компанії. Такий підхід забезпечує більш повну оцінку діяльності підприємства та сприяє прийняттю рішень, орієнтованих на довгострокову стабільність.

Загалом, роль менеджменту у формуванні політики сталого розвитку полягає у забезпеченні балансу між прибутковістю, відповідальністю та інноваційністю. Лідерство управлінців має ґрунтуватися на стратегічному мисленні, системному підході та готовності до трансформацій. Ефективний менеджмент не лише сприяє досягненню внутрішніх корпоративних цілей, а й формує позитивний внесок компанії у розвиток суспільства та економіки загалом.

Отже, менеджмент є центральним елементом у процесі реалізації політики сталого розвитку. Саме від управлінських рішень, компетентності та лідерських якостей керівників залежить здатність компанії поєднати економічну ефективність із соціальною справедливістю та екологічною відповідальністю. У цьому контексті сталий розвиток постає не як додаткова функція бізнесу, а як стратегічна філософія управління, що визначає майбутню конкурентоспроможність і репутацію підприємства.

Список використаних джерел

1. Бобко Л. Формування політики сталого розвитку підприємства: управлінський аспект. *Економічний вісник*. 2021. № 3. С. 45–52.
2. Ковальчук І. Роль менеджменту у забезпеченні сталого розвитку бізнесу. *Інноваційна економіка*. 2022. № 2. С. 60–66.
3. Кулик В.А. Цифрова трансформація управління зовнішньоекономічною діяльністю: виклики та можливості для України в умовах інтеграції до світової економіки. *Ефективна економіка*. 2025. Т. 9. URL: <https://orcid.org/0000-0002-3271-7845> (дата звернення 20.10.2025).
4. Кулик В.А. Цифрові загрози у бізнес-середовищі у контексті Цілей сталого розвитку. *Ефективна економіка*. 2025. Т. 7. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.3%20> (дата звернення 20.10.2025).
5. Кулик В., Похідня Б. Інформаційний менеджмент на підприємстві. *Економічний простір*. 2025. № 201. С. 96–99. URL: <https://doi.org/10.30838/ep.201.96-99> (дата звернення 20.10.2025).
6. Progress towards the Sustainable Development Goals. Report of the Secretary-General US. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2020/secretary-general-sdg-report-2020--EN.pdf> (дата звернення 20.10.2025).