

УДК 331.103.12(477)

Г. І. КАПІНОС
Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В КОНЦЕПЦІЇ НОРМУВАННЯ СУКУПНОЇ ПРАЦІ

В рамках концепції нормування сукупної праці досліджено проблеми виміру та управління продуктивністю праці на рівні підприємства, описано основні чинники та резерви її зростання, а також основні складові програм управління продуктивністю праці.

Ключові слова: продуктивність праці, жива праця, сукупна праця, управління продуктивністю праці, продуктивність сукупної праці, концепції нормування праці.

H. I. KAPINOS
Khmelnitskyi national university

MANAGEMENT LABOUR PRODUCTIVITY IN THE CONCEPT OF AGGREGATE LABOUR REGULATION

Within the concept of aggregate labour regulation explored problems of measuring and managing labour productivity at the enterprise level, describes the main factors of growth and reserves, as well as the main components of labour productivity management programs. An integrated approach to the management of aggregate labour productivity in the concept of aggregate labour regulation will significantly increase labour productivity at enterprises of Ukraine.

Keywords: labour productivity, living labour, the aggregate labour, labour productivity management, aggregate labour productivity, the concepts of labour regulation.

Актуальність теми дослідження. Оскільки економічна наука в цілому досліджує шляхи найбільш ефективного використання ресурсів для задоволення потреб суспільства, то теоретична значимість дослідження продуктивності праці завжди буде залишатись актуальною. Визначальне місце при цьому належить праці, як основному чиннику здійснення виробничого процесу.

Продуктивність праці на мікрорівні є одним із основних критеріїв та інструментів зменшення витрат, збільшення прибутковості, забезпечення ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. На макрорівні зростання продуктивності праці визначає динаміку валового внутрішнього продукту країни, забезпечує збільшення купівельної спроможності основної маси населення, стає дієвим засобом послаблення інфляції та основним джерелом реалізації заходів, що спрямовані на соціальний розвиток і зростання рівня життя населення.

Поряд з цим з початку 90-х років ХХ століття після набуття незалежності Україною в дослідженнях вітчизняних вчених все менше приділялось уваги категорії „продуктивність праці”. Хоча в умовах становлення і розвитку ринкових механізмів господарювання це поняття, на нашу думку, потребує глибшого та точнішого визначення й тлумачення. Крім того, в теорії нормування праці питання виміру та встановлення співвідношень між затратами та результатами праці завжди будуть залишатись актуальними. Нажаль, досі не розроблено чітких рекомендацій з питань управління продуктивністю праці та створення відповідних умов для її підвищення, що й стало однією з причин економічної кризи в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми продуктивності праці присвячені науковій праці багатьох вчених. Серед них Гастев А. К., Грішнова О. А., Ігумнов Б. М., Калина А. В., Ласкавий А. О., Новожилов В. В., Пасека А. С., Прокопенко І. І., Сінок Д. С., Струмилін С. Г., Сологуб О. П. та багато інших. Але окремі питання підвищення продуктивності праці на підприємствах та в організаціях з урахуванням потреб ринку залишаються поза увагою вчених. Вчені звертали увагу на різні аспекти продуктивності праці, зокрема деякі з них зосередились на дослідженні продуктивності на макрорівні, інші предметом наукового пошуку обрали управління продуктивністю праці на підприємствах окремих галузей. Певні наукові праці містять спроби поєднання мікро- та макропідходу до управління продуктивністю праці. Але разом з цим, залишаються неопрацьованими аспекти, пов'язані з диференціацією методів та політики управління продуктивністю праці, що і визначило вибір теми даного дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблем оцінки продуктивності праці на підприємствах на основі концепції нормування сукупної праці та окреслення основних підходів до управління продуктивністю праці в сучасних умовах, виявлення найбільш суттєвих макро- та мікроекономічних чинників забезпечення продуктивності.

Вклад основного матеріалу. Теорія і практика нормування праці розвиваються за трьома напрямками, в основі яких лежать концепції: нормування живої праці; живої з врахуванням уречевленої, тобто сукупної праці; затрат і результатів праці.

Основні ідеї нормування живої праці були сформульовані наприкінці ХІХ і на початку ХХ століття, на базі яких проводяться дослідження і в даний час. Фахівці з праці займаються розробкою нормативів часу,

чисельності, обслуговування, керованості. Нормування живої праці ведеться для різних видів робіт в основному і допоміжному виробництвах; для індивідуальних виконавців і колективів; створюються диференційовані та укрупнені норми часу; розробляються методики оцінок тяжкості, інтенсивності праці.

Друга концепція нормування праці виникла у зв'язку з прагненням розширити можливості управління при оцінках затрат і результатів праці та враховувати в структурі собівартості витрати виробництва на виготовлення одиниці продукції. В даній концепції продуктивність сукупної праці вимірюється відношенням результатів до затрат живої та уречевленої праці на виготовлення одиниці продукції або робіт. Основну частину затрат виробництва складають матеріально-енергетичні затрати, витрати на утримання та експлуатацію устаткування, накладні витрати тощо.

Концепція нормування сукупної праці одержала потужний розвиток у високорозвинутих країнах і починає реалізовуватися в Україні. Крім завдань, що вирішуються вітчизняними фахівцями з праці, інженери з організації виробництва в розвинутих країнах займаються обґрунтуванням і впровадженням нової техніки та технологій. Таким чином, вивчаючи особливості праці на робочому місці, такі фахівці займаються управлінням науково-технічним прогресом. Практична реалізація цієї концепції вимагає розробки економічних нормативів.

Проблема управління продуктивністю праці завжди була актуальною. Але особливо гостро вона стоїть в нашій країні у зв'язку з переходом до децентралізованої економіки, виникненням конкурентних відносин, зміною принципів оцінки виробничої діяльності людей, підвищенням рівня науково-технічного прогресу.

Управління продуктивністю здійснюється не тільки на державному рівні, але і на рівні підприємств. Основний теоретичний інтерес в даний час займає проблема отримання якнайкращих оцінок сукупної праці.

Вимірювання продуктивності на державному рівні необхідне для вибору пріоритетних напрямів розвитку технологій, організації виробництва. На рівні підприємств програми управління продуктивністю праці потрібні для зменшення залежності від ринку та пошуку резервів її підвищення.

Виготовлення будь-якої машини починається з розробки проекту її майбутньої конструкції. Все, що закладено в машині при її проектуванні, багато в чому зумовить технологію та затрати праці на її виготовлення.

Підвищення продуктивності праці є найбільш важливим чинником, що забезпечує зростання реального продукту і доходу. За даними [3] збільшення трудовитрат забезпечує приблизно 1/3 приросту реального національного доходу, а решту 2/3 приросту створює підвищення продуктивності праці.

У таблиці 1 [3] наведені оцінки якісного співвідношення впливу різноманітних чинників економічного зростання. Ці дані можна покласти в основу короткої характеристики всіх складових економічного зростання та підвищення продуктивності праці.

Таблиця 1

Фактори, що впливають на зростання реального національного доходу США

Фактори зростання	Вага кожного фактора (%)	
(1) Збільшення трудозатрат		32
(2) Підвищення продуктивності праці		68
(3) Технічний прогрес	28	
(4) Затрати капіталу	19	
(5) Освіта і професійна підготовка	14	
(6) Економія, обумовлена масштабами виробництва	9	
(7) Покращення розподілу ресурсів	8	
(8) Законодавчо-інституційні та інші фактори	-9	
		100

Основою зростання продуктивності праці є науково-технічний прогрес. У зв'язку зі зростанням впливу технічного прогресу на зростання продуктивності праці, недостатньо обмежуватися тільки його працезберігаючою функцією. Повна віддача науково-технічного прогресу в масштабах всієї національної економіки виявляється не тільки у зростанні продуктивності праці, що розглядається у вузькому сенсі слова (економія живої праці), а у підвищенні продуктивності праці у широкому сенсі цього слова (економія сумарних затрат живої та уречевленої праці).

Технічним прогресом визначається 28% приросту реального національного доходу. За визначенням, технічний прогрес включає не тільки абсолютно нові методи виробництва, але також і нові форми управління та організації виробництва. В цілому, під технічним прогресом розуміють відкриття нових знань, що дозволяють по новому комбінувати дані ресурси з метою збільшення кінцевого випуску продукції.

Однією з основних проблем нинішнього кризового стану нашої економіки є обвальне падіння продуктивності праці. Без зупинки цього процесу і подальшого зростання продуктивності неможливо досягти стабілізації суспільного виробництва, не говорячи вже про його зростання.

У науковій літературі існує певна полеміка про те, які саме затрати необхідно враховувати при

розрахунку продуктивності праці: затрати праці працівників, що безпосередньо зайняті у виробництві даної продукції (затрати живої праці), чи також затрати праці, направлені на створення засобів праці (які використовують у виробництві конкретної продукції). В першому випадку мова йде про затрати робочого часу, а в другому – про віддачу засобів виробництва. При цьому обидва види затрат можуть мати вартісну оцінку.

Не викликає сумнівів теоретичне значення даної дискусії. Однак з практичної точки зору видно, що різні аспекти управління продуктивністю потребують обліку і тієї й іншої характеристики, що власне і передбачено в концепції нормування сукупної праці. В короткостроковій перспективі при вирішенні завдань невеликого виробничого підрозділу єдиним об'єктом управління буде безпосередня праця його працівників. При переході до стратегічного планування діяльності підприємства неможливо аналізувати динаміку продуктивності тільки живої праці, оскільки остання буде відображати тільки невелику частину загальної зміни результативності роботи працівників. Крім того, неврахування параметрів використання засобів праці може порушити зв'язок показника продуктивності праці з фінансовими показниками діяльності підприємства.

Щодо визначення самої сутності продуктивності праці, то даний аспект теж виражений в різних поглядах науковців. На наше переконання продуктивність праці є одним з важливих показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції або послуг до відповідних затрат живої праці. Для більш повного відображення ефективності використання всіх ресурсів підприємства та оцінки його діяльності доцільно визначати продуктивність сукупної праці. Вона повинна розраховуватись як відношення вартості випущеної продукції або наданих послуг до затрат сукупної (живої та уречевленої) праці на виробництво цих матеріальних і нематеріальних благ. Продуктивність сукупної праці може виступати показником, що відображає ступінь прогресивності менеджменту, техніки та технології на підприємстві.

Коректне вимірювання та планування продуктивності праці створюють передумови для її зростання, збільшення кількості вироблених споживчих вартостей і зменшення витрат живої та уречевленої праці на виробництво одиниці продукції. Це, в свою чергу, виступає вихідною умовою зниження собівартості продукції та підвищення її конкурентоспроможності.

Роль підвищення продуктивності праці для зростання національного добробуту визнається всіма науковцями та практиками. Не існує жодної сфери людської діяльності, яка не підпадає під позитивний вплив зростання продуктивності праці. Це вкрай важливо, оскільки більша частина приросту ВВП може бути отримана завдяки підвищенню ефективності та якості робочої сили, а не за допомогою додатково залучених ресурсів праці та капіталу. Іншими словами, національний дохід при підвищенні продуктивності праці зростає швидше, ніж показники витрат.

Можна стверджувати, що в сьогоденних умовах продуктивність праці виступає одним з головних всевітньо-важливих джерел реального економічного зростання і більш високого рівня життя населення. Зміни продуктивності праці розглядаються як основний фактор впливу на більшість соціальних і економічних проблем – таких, як швидке економічне зростання, покращення рівня життя, позитивні зміни національного платіжного балансу, контроль рівня інфляції, обсяг і якість відпочинку людей. Ці зміни відображаються на рівні зарплати, співвідношенні цін і витрат, потреб в капіталовкладеннях і зайнятості. В свою чергу низька продуктивність праці призводить до інфляції, уповільнених темпів економічного зростання, безробіття.

Часто, говорячи про необхідність управління продуктивністю праці, її підвищення, мають на увазі більш широке поняття „ефективність праці”. Під ефективністю праці розуміють її результативність. Вона характеризує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ (послуг) і кількості затраченої на це праці.

Зростання ефективності передбачає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше благ за тих самих або менших затрат праці. Продуктивність праці виступає одним з показників ефективності трудового процесу.

Найважливішим чинником зростання продуктивності праці є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За період кінця XX – початку XXI ст. в розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці майже удвічі зменшився, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність зросла в кілька разів, про що свідчить значне зростання добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти більше споживчих благ меншою кількістю праці [2].

Західне суспільство сьогодні знаходиться на етапі економічного розвитку, яке можна назвати початком „постіндустріальної епохи”. Цей термін виник після переосмислення змін, якими супроводжуються в останні десятиріччя структурні, організаційні, технологічні, функціональні, характеристики суспільного виробництва.

Таким чином, в розвинутих країнах спостерігається перехід від індустріального до постіндустріального господарства. Це найбільш яскраво проявляється в зміні структури зайнятості, яка докорінно відмінна від структури зайнятості в індустріальному суспільстві, в появі нових рушійних сил

економічного зростання. Матеріальна основа для подібного переходу з'являється тоді, коли досягнутий рівень технологій в основних сферах суспільного виробництва не потребує участі більшої частини населення. Як наслідок, все більше людей освоюють нові професії. В сукупності це змінює уявлення про джерела суспільного багатства. Основою таких змін, як правило, виступає зростання продуктивності праці на підприємствах в цих країнах.

Передумовою зростання ефективності виробництва на підприємствах є достатній рівень розвитку і активна діяльність різноманітних інституцій ринкової, виробничої і соціальної інфраструктури. Нині у світі нараховується майже 150 національних і регіональних центрів, інститутів, асоціацій по продуктивності та управлінню. Наприклад, широко відомими є Американський інститут організації праці і виробництва, Центр продуктивності Німеччини, Японський центр продуктивності. В Україні аналогічні функції виконує Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України, Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, Інститут економіки промисловості НАН України та інші.

Підвищення продуктивності праці може здійснюватись завдяки таким основним чинникам: розвитку людського капіталу, технічному прогресу, структурним змінам в економіці, соціальному партнерству та раціональній організації праці.

Розглянемо ці чинники детальніше. Важливою умовою зростання продуктивності праці є ефективне використання людського капіталу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу ринкової економіки. Фактори людського капіталу визначаються рівнем освіти, знань, ступенем інноваційної активності, мобільності кадрів тощо. За умов майже однакового технічного рівня на підприємствах міжнародного рівня якість підготовки робочої сили виступає основним чинником продуктивності та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. В зв'язку з вищезазначеним якість навчання працівників та їх роль в підвищенні ефективності роботи очевидна. Таким чином, нагромадження людського капіталу та його ефективне використання є найважливішими умовами соціально-економічного прогресу та конкурентоспроможності країни.

Конкуренція змушує підприємства збільшувати продуктивність для того, щоб зберегти свою позицію на ринку. Безперечно, вагомим чинником у цьому процесі, що впливає на зростання продуктивності праці, є інноваційна складова або науково-технічний прогрес. Без інновацій подальший розвиток підприємств і всієї економіки країни обмежений, без інноваційного впливу неможливе суттєве зростання продуктивності. Інновації є предметом творчої трудової діяльності, тобто основу інноваційної діяльності складають інтелектуальні можливості працюючих, спроможність продукувати нові ідеї, втілювати їх у нових знаннях щодо предметів, способів виробництва та доводити їх до впровадження за умови наукового обґрунтування раціональності. В цьому проявляється зв'язок між розвитком людського капіталу та інноваційної діяльності на підприємствах. Інновації в сьогоденні умовах виступають найбільш динамічним елементом виробництва. Інноваційний розвиток має стати однією з головних характеристик зростання національної економіки України.

На показники продуктивності праці на різних рівнях господарювання істотно впливають структурні зміни в економіці залежно від якості управління діяльністю підприємств. При цьому така взаємодія у довгостроковій перспективі завжди має двосторонній ефект, тобто структурні зміни відображаються на рівні загальної продуктивності праці, і навпаки – зростання продуктивності праці зі свого боку може сприяти модифікації самої структури суспільного виробництва, тобто її вдосконаленню відповідно до нових вимог суспільства.

Сучасною концепцією структурних зрушень є те, що забезпечення економічного зростання повинно супроводжуватись збільшенням частки видів діяльності, що пов'язані зі створенням і розповсюдженням знань (перехід до „постіндустріального суспільства” в майбутньому в Україні). Знання при цьому виступають найважливішим ресурсом виробництва, вони забезпечують провідну роль індустрії високих технологій в загальному виробництві, а це, в свою чергу, виступає гарантом багатократного зростання продуктивності сукупної праці.

Дія структурних зрушень в економіці пов'язана з багатьма факторами продуктивності сукупної праці та може розглядатись для України як в позитивному, так і в негативному аспектах. Структурні зрушення у вітчизняній економіці, з одного боку, обумовили процес перерозподілу робочої сили між сферами економічної діяльності і створили нові вимоги до професійно-кваліфікаційного складу та кількості робочої сили, а з іншого, в умовах падіння виробництва, призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття. Наслідком стало зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини робочої сили, структурна невідповідність пропозиції попиту на неї, погіршення структури зайнятості, що, в свою чергу, негативно відобразилось на динаміці продуктивності праці.

Уповільнення темпів зростання продуктивності праці, труднощі технічної перебудови, великі втрати робочого часу, падіння зацікавленості у праці, виступи профспілок надали сильний поштовх критичному перегляду і переоцінці ролі організації праці на підприємствах в країні. Роль організації праці та її вплив на економічну ефективність діяльності підприємств ще з часів Ф. Тейлора не підлягає сумніву. Досягнення високих показників продуктивності праці за рахунок впливу даного чинника можливе лише за умов здійснення вагомих вкладень у людський капітал, сприяння розвитку інноваційного підприємництва,

зміни акцентів у державній політиці регулювання оплати праці, створення системи безперервної освіти, підвищення її якості.

Економіка, яка базується на низькій вартості робочої сили не стимулює процес якісного відтворення людського капіталу. Визнання вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства та необхідності постійних інвестицій в працівників є запорукою створення та розвитку людського капіталу, його подальшого використання для розвитку економіки та суспільства.

Вплив соціального партнерства на продуктивність праці також не викликає сумнівів: втрати можливостей, часу, інших ресурсів через конфлікти, антагонізми, недостатню швидкість прийняття рішень, мінімізуються при взаємодії, загальній підтримці та порозумінні сторін. Соціальне партнерство в Україні у сфері праці обумовлено розвитком договірної регулювання соціально-трудова відносин та створенням і функціонуванням Національної та регіональних рад соціального партнерства.

Українська економіка потребує кардинальної перебудови економічної політики у напрямку інноваційного розвитку та пошук резервів підвищення продуктивності праці. Очевидно, що їх існує безліч, але для кожного етапу розвитку доцільно використовувати саме ті з них, що забезпечують максимальну економію сукупної праці. Резерви зростання продуктивності праці розглядаються як можливості її підвищення. Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори.

Для повного розкриття факторів зростання та використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і способи їх реалізації, плануються витрати на ці заходи та очікуваний економічний ефект від їх впровадження.

Програми управління продуктивністю праці на підприємстві включають в себе такі етапи [1]:

1) вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема;

2) пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки;

3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні заходи і терміни їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців;

4) розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і програмою, і регулювання їх виконання;

6) вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Управління продуктивністю праці науковцями розглядається як частина загального процесу менеджменту на підприємстві, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, власне управління, контроль, регулювання. Дана робота базується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від трудової діяльності, з одного боку, і сукупних затрат на цю діяльність – з іншого. Отже, управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції.

Висновки. Управління продуктивністю сукупної праці на підприємстві ставить за мету оптимізацію співвідношення виробленої продукції та затрачених на це ресурсів і передбачає реалізацію комплексу заходів, практичних дій, спрямованих на її досягнення. Сучасне управління продуктивністю праці потребує наявності таких елементів: загальної політики управління продуктивністю праці; методів її вимірювання та оцінки; пошук резервів підвищення продуктивності праці, ефективного впровадження всіх елементів. Комплексний підхід до управління продуктивністю сукупної праці дозволить вирішити проблему зниження продуктивності праці на українських підприємствах через врахування чинників та використання резервів зростання продуктивності праці та розробку на їх основі ефективних заходів з підвищення ефективності підприємств в цілому.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О.А. Грішнова. – [4-е вид., оновлене]. – К. : Знання, 2009. – 390с.
2. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : [монографія] / Грішнова О.А., Пасека С.Р., Пасека А.С. ; за наук. ред. О. А. Грішнкової. – Черкаси : Вид-во ТОВ „МАКЛАУТ”, 2011. – 360 с.
3. Макконнелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; [пер. с 14-го англ. изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 972 с.

References

1. Grishnova O. A, Labor Economics and social and labor relations: a textbook / O. A. Grishnova. – 4th

ed., updated. – K.: Znannia, 2009. – 390 p.

2. Grishnova O. A. Labour potential of Ukraine: Assessment, efficiency, strategic directions of development : the monograph. / O. A. Grishnova, S. R. Pasiеka, A. S. Pasiеka; for scientific edition of Dr. of economic sciences, professor O. A. Grishnova. – Cherkasy: Publishing LLC „MAKLAUT”, 2011. – 360 p.

3. Campbell R. McConnel, Stanley L. Brue. Economics: principles, problems, and policies. Fourteenth edition. – New York : Irwing McGraw-Hill, 2003. – 972 p.

Надійшла 18.04.2013; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.

УДК 339.138

В. М. КУЗЬМИН, А. А. ШЕНДАРУК

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуті особливості системного підходу управління сталим розвитком підприємства. Запропоновано систему критеріїв оцінки сталого розвитку підприємства і окреслено їх застосування для ефективного управління підприємством.

Ключові слова: сталий розвиток, розвиток підприємств, критерії, індикатори, управління.

V. KUZMYN, A. SHENDARUK

Ivano-Frankivsk national technical university of oil and gas

FORMATION OF ESTIMATION CRITERIA OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

The features of the system approach of the sustainable enterprise development management are considered. The criteria system of the sustainable development evaluation of the enterprise is offered and their application for effective enterprise operation is determined. The feature of the offered indicators of sustainable enterprise development is system formation of internal (in internal enterprise environment) and external (in external enterprise environment) results and efficiency parameters in economic, social and ecological spheres. The given criteria and indicators are interconnected, there are correlation dependences between them, i.e. it is possible to generate the system of dependences, first of all of integrated indicators from social and ecological indicators. For each enterprise this system will carry individual character, so the steady development will be defined both as unique set of meanings (values) of indicators, and their interdependence. The use of these indicators creates the necessary preconditions for effective management of sustainable enterprise development, as it becomes known in what spheres most effectively to direct resources for maintenance the maximal integrated effect and sustainable enterprise development. The further researches are necessary are to direct on practical use of the offered system of indicators, definition of actual correlation dependences of indicators and formation optimum (behind the investment expenses) decisions in management of sustainable enterprise development.

Keywords: sustainable development, development of the enterprise, criteria, indicators, management.

Постановка проблеми. Процеси економічного зростання, які зумовлюють ріст рівня добробуту населення, приводять до ризиків і дисбалансів, як в природному середовищі, так і соціальній сфері. Сталий розвиток – одна з основних концепцій і ідеологій розвитку людства на даний час, яка формує ключові цілі і завдання світового співтовариства, є визначальною стратегією розвитку, направленою на збереження біосфери Землі і виживання людства. За останніх 10–15 років питання сталого розвитку знайшли широке відображення як в теоретичних так і прикладних роботах, в яких обґрунтовуються головні напрямки і конкретні механізми переходу до сталого розвитку світової спільноти, країн, регіонів, міст. Проте питання сталого розвитку на рівні суб'єктів господарювання – підприємств – висвітлюються менш широко і вимагають більшої деталізації, зокрема в сфері критеріїв і показників сталого розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною базою дослідження та сформованих висновків стали праці зарубіжних і вітчизняних теоретиків та практиків з питань сталого розвитку, зокрема Г. Брутланд, Т. Куна, О.Г. Білоруса, Б.М. Данилишина, З.В. Герасимчук, М.З. Згуровського, В.С. Міщенко. У їх дослідженнях висвітлено питання сталого розвитку суспільства, країн, регіонів, галузей економіки, впровадження сучасних механізмів та інструментів забезпечення сталого соціально-економічного розвитку. Дослідження проблем сталого розвитку підприємства, формування індикаторів сталого розвитку підприємства відображено в наукових працях: Є. Гнітецького [1] (розглянуто особливості розвитку підприємств згідно із концепцією сталого розвитку), Т. Шимоханської [2] (розглянута триєдина концепція і критерії сталого розвитку), С. Єлецьких [3] (розглянуто формування механізмів сталого розвитку підприємства) та інших.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних засад та формування критеріїв оцінки сталого розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Минуло вже понад двадцять п'ять років відтоді, як у 1987 році було сформульовано цілісну концепцію сталого розвитку, яка поставила перед суспільством чи не найважливіше питання: про можливість урівноваженого та тривалого розвитку суспільства при одночасному