

ставками за депозитами тощо. В 2021 році sportbank розповсюджував картки тільки Таскомбанк, понад 200000 штук, але стратегічною метою є нарощування кредитного портфеля, на який припадає дві третини загального доходу. Наприклад, кредити фізособам в Таскомбанк за півріччя 2021 р. виросли на 21%, з них 14% забезпечив sportbank, а решту izibank та роздрібний бізнес комерційного банку. Таскомбанком реалізовано ідею стати платформою для необанків, всі банки працюють за рівних умов, інакше ніяких стартапів не буде. Кожен необанк має власну стратегію, клієнтів та технологічну платформу.

Власник monobank оцінює його в 1 млрд. дол., а sportbank тоді коштує близько 60 млн. дол., але власники ще нічого не продають, а хочуть вивести бізнес в прибутки щоб отримати іншу вартість банку. Щоб вийти на беззбитковість sportbank повинен збільшити кредитний портфель вдвічі, за планами це повинно статися в 2022 р. Далі колаборація з великим рітейлером і вихід в східноєвропейську країну, наприклад, Болгарію, де немає власних необанків. Також потрібно швидко подолати межу – 1 млн. клієнтів й стати банком №1 в спортивній екосистемі, зокрема в кіберспорті. В 2021 році змагання в Києві онлайн переглянули мільйони глядачів, які є потенційними клієнтами банку. Банк готовий запропонувати платіжну інфраструктуру для організаторів, кіберспортсменів і глядачів.

Отже, sportbank динамічно розвивався протягом двох років, а зараз шукає перспективні напрямки щоб збільшити кількість активних клієнтів, які використовують нові сервіси.

УДК 330

Корнійко К.В., студентка; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Економічні, соціальні, екологічні та політичні зміни, що відбуваються у сучасному міжнародному просторі, а також обраний Україною вектор євроінтеграції до європейської спільноти передбачає перехід вітчизняних підприємств до більш високих європейських стандартів. При цьому варто враховувати нові концепції розвитку, зокрема прийнятті норми сталого розвитку країн світу, їх пріоритети та принципи, які передбачають урахування потреб сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби.

Затверджена парадигма сталого розвитку містить вимоги до захисту довкілля, соціальної справедливості, відсутності расової та національної дискримінації і спрямована на підвищення рівня життя населення.

Дослідження питань сталого розвитку повинно охоплювати не лише макрорівень, а й мікрорівень, тобто кожне окремо взяте підприємство, оскільки саме з них починається досягнення триєдиної рівноваги сталого розвитку. Мінливість зовнішніх умов господарювання, недосконалість законодавчої та нормативної бази, нерозуміння підприємствами та органами державної влади концепції сталого розвитку, жорстка конкуренція, постійні ризики та загрози ускладнюють умови функціонування та інноваційного розвитку підприємств.

Відповідно у таких умовах традиційні методи управління підприємством стають неактуальними та неефективними [1]. Нівелювання зростаючих загроз потребує створення внутрішнього механізму управління розвитком підприємства відповідно до потреб ринку та з урахуванням стратегічних цілей соціального та екологічного розвитку. Тим паче, що сьогодні концепція сталого розвитку набуває все більшого значення в управлінні підприємством та передбачає створення такої системи управління, яка збалансовано узгоджує економічний, екологічний та соціальні напрями його розвитку [2].

Однією із головних викликів збереження стійкості та розвитку підприємства в нестабільному середовищі є забезпечення ефективного управління розвитком на засадах економічності, екологічності, соціальних стандартів. Управління підприємством має відбуватись таким чином, щоб гарантувати його сталий розвиток, не дивлячись на негативний вплив всередині чи ззовні і має включати наступні ознаки:

швидка адаптація на зміни зовнішнього середовища, що загрожують сталому розвитку;

формування якісної організаційної структури управління, заснованої на принципах сталого розвитку;

володіння необхідними ресурсами для прийняття рішень в області сталого розвитку;

застосування сучасних методів та прийомів управління в межах концепції сталого розвитку;

відповідність системи управління міжнародним стандартам в області сталого розвитку;

наявність інформаційної бази і сучасних засобів її обробки, достатніх для введення політики сталого розвитку [3].

Процес управління сталим розвитком підприємства має бути цілісним та системним, що дозволить реалізувати ефект синергії. Можна виділити наступні етапи управління сталим розвитком підприємства:

діагностика (аналіз) поточного стану розвитку;

визначення місії та цілей розвитку підприємства (місія повинна передбачати зростання економічного потенціалу, реалізацію соціальної відповідальності, збереження природного середовища);

розроблення альтернативних шляхів досягнення цілей економічного, соціального та екологічного розвитку;

моделювання розвитку підприємства, яке полягає в розрахунку прогнозних показників реалізації сценаріїв розвитку та порівнянні їх із фактичними;

вибір найбільш ефективного напрямку розвитку економічної, екологічної та соціальної складових підсистем підприємства;

вибір інструментів стимулювання сталого розвитку підприємства;

реалізація та контроль ефективності сталого розвитку підприємства.

Можна визначити наступні складові частини механізму стимулювання сталого розвитку:

інвестиційні (тобто, інвестиційні ресурси та програми);

інституційні (які включають національні механізми та правові норми підвищення потенціалу сталого розвитку);

податкові (податкові зміни та рівень оподаткування);

інноваційні (раціональне та ощадливе використання наявних ресурсів).

Досягненню цілей сталого розвитку сприяють фактори зовнішнього та внутрішнього середовища та їх ефективне використання.

Проведені дослідження дають нам підставу запропонувати таку логічну схему розроблення методів управління сталим розвитком підприємства як:

проведення декомпозиції управління сталим розвитком підприємства;

запровадження методів якісного та кількісного аналізу результатів управління сталим розвитком з одночасним обмеженням кількості аналізованих показників.

Відповідно механізм управління сталим розвитком підприємства повинен включати такі елементи:

оцінку існуючих процесів на підприємстві з погляду його сталого розвитку;

вибір стратегічного напрямку сталого розвитку підприємства;

визначення додаткових тактичних пріоритетів сталого розвитку;

оцінка стратегічного й тактичного напрямів розвитку з позиції його сталості;

розроблення плану заходів щодо вдосконалення механізму управління сталим розвитком відповідно до визначених стратегічних і тактичних пріоритетів.

Отже, досягнення підприємствами стану сталого розвитку є надзвичайно складним, важливим та вкрай необхідним завданням. Подальший економічний рух може відбуватися лише через дбайливе ставлення до навколишнього середовища, досягнення та підтримання соціальних гарантій людини, що закріплені на законодавчому рівні. Чітке та безпомилкове виконання принципів стійкого розвитку підприємства призведе до налагодження економічної системи району, міста, країни, що відбиватиме ступінь екологічної зрілості суспільства, допомагатиме в прийнятті правильних рішень для розв'язання існуючих екологічних, соціальних, енергетичних проблем, підвищення рівня життя населення.

Список використаних джерел

1. Гончарова С.Ю., Гончаров А.Б., Аграмакова Н.В. Формування моделі управління сталим розвитком підприємства (організації). *Бізнес Інформ*. 2015. № 1. С. 372-377.
2. Степаненко Т.О. Теоретичні та методичні засади сталого розвитку підприємства. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. № 31(70). С. 136-141.
3. Демиденко Л.М. Концептуальні підходи до забезпечення стійкого розвитку підприємства. *Наук. праці Полтавської аграрної академії. Сер: Економ. науки*. 2013. Вип. 2(7). С. 92-96.

УДК 330

Лимар К.О., Беза Л.Є., студентки
Чайкіна А.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Із початком повномасштабної війни в Україні проблема мотивації персоналу підприємства набула нових напрямів. Навіть ті, хто знаходиться у безпеці та продовжує працювати, часто відчувають тривогу та безпорадність. Мотивація в таких умовах виступає чудовим способом підняти моральний дух персоналу, тому що працівник, про якого піклується менеджмент підприємства буде добре вмотивований, працюватиме заради добробуту та процвітання, відповідальніше ставитиметься до своїх обов'язків, докладатиме до виконання роботи більше зусиль, що в свою чергу призведе до досягнення високих показників діяльності підприємства [1]. Мотивація як відомо є однією з провідних функцій управління, представляє собою сукупність взаємопов'язаних елементів (потреба, мотив, стимул, винагорода, мета), які впливають на поведінку людини та дозволяють підвищити продуктивність праці, у результаті чого досягаються стратегічні цілі підприємства. Ключова мета мотивації полягає у спонуканні людини до активних дій, працювати й розвивати розпочату справу, виявляти інтерес до роботи та її результатів, завдяки яким вона задовольняє свої індивідуальні потреби, а також потреби загальні (колективну, підприємства) [2].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Матеріальне заохочення особливо важливе під час воєнного стану, оскільки багатьох працівників непокоїть питання особистої фінансової безпеки. Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. Ефективним стимулом до праці також є запровадження системи додаткових виплат, таких як виплата річних премій заздалегідь. Актуальною є організація фінансової підтримки працівникам та їх сім'ям, які