

Підприємство інвестує значні кошти у навчання та розвиток персоналу. Кожен співробітник має персональний план розвитку, на основі якого вибудовується структура необхідних для його професійного зростання проектів, тренінгів, програм, що допомагають вийти на новий кар'єрний рівень.

У компанії "Coca Cola" функціонує ефективна система управління охороною та безпекою праці, яка впроваджена згідно з вимогами українського законодавства та міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007, результатом якої є постійне покращення умов праці та зниження травматизму на підприємстві.

5. Довкілля. Компанія "Coca Cola" ставить перед собою доволі амбітні цілі щодо досягнення екологічних показників. Серед пріоритетних завдань – раціональне використання водних ресурсів, енергоефективність, зменшення викидів CO₂, скорочення обсягів утворення відходів та збільшення кількості їхньої переробки. У 2018 р. підприємство оголосило про впровадження нової стратегії "Світ без відходів", основна мета якої до 2030 р. – збирати та переробляти таку саму кількість упаковки, що потрапляє на ринок [1, с. 61].

6. Місцеві громади. Одним із ключових напрямків програми соціальної відповідальності компанії "Coca Cola" є розвиток місцевих громад, а саме підтримка проектів для розвитку молоді та посилення ролі жінок у суспільстві.

Отже, можемо зробити висновок, що компанію "Coca Cola" в Україні є одним із лідерів запровадження кращих практик корпоративної соціальної відповідальності, яка постійно розширює спектр власних соціальних ініціатив, розвиває відносини, що ґрунтуються на довірі та співпраці, встановлює амбітні цілі щодо сталого розвитку, а також сприяє розвитку економічного та соціального життя нашої країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *Звіт зі сталого розвитку системи компанії "Coca-Cola" в Україні.* URL: <https://ua.coca-colahellenic.com/media/2859/coca-cola-corporate-report-gri-2018.pdf>.
2. Орлова Н.В., Жмай О.В. *Оцінка корпоративної соціальної відповідальності в системі взаємовідносин зі стейкхолдерами. Ринкова економіка: сучасно теорія і практика управління.* 2020. Том 19. Вип. 2 (45). С. 169-187.
3. Урусова З.П., Зачепило Д.А., Зеленова А.А. *Впровадження соціальної відповідальності в компаніях. Економіка та держава.* 2020. №5. С. 182-186.

**Воробій Володимир Дмитрович, магістрант,
Романчукевич Мар'яна Йосипівна, к.е.н, доцентка,
доцентка кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Управління підприємством (організацією, компанією, фірмою) – це діяльність, в якій її суб'єкти з допомогою планування, організації, регулювання і контролю забезпечують спільну діяльність персоналу для досягнення поставлених цілей.

У комплексній системі управління необхідно розрізнити управління [3]: функціонуванням (поточне управління) та розвитком (стратегічне управління). Ці напрямки мають різні об'єкти, а отже, іншими будуть й вирішувані завдання та способи їх вирішення.

Соціально-економічні зміни в системі підприємства мають об'єктивний характер і таким чином не залежать ні від волі, ні від бажання людей (власників, інвесторів, менеджерів, працівників, кредиторів тощо) [1, с. 78]. З метою позиціонування терміну «розвиток підприємства» у системі економічних категорій доцільно розглянути характер його зв'язків із основними загальнонауковими термінами (рис. 1).

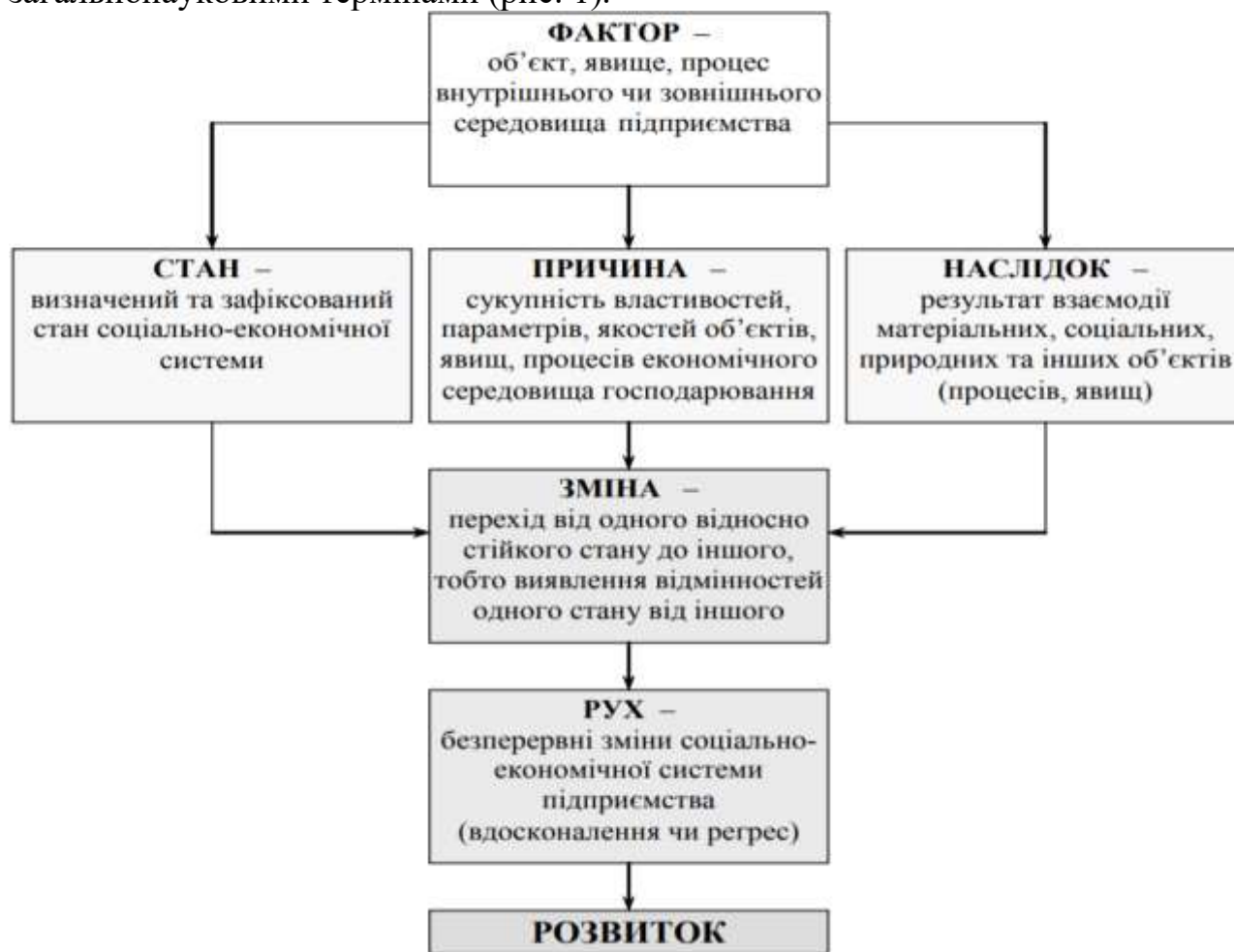


Рис. 1. Генезис поняття «розвиток підприємства» [3, с. 148]

Із врахуванням всього вище переліченого, процес розвитку слід вважати об'єктом управління. Графічно даний процес можна подати у вигляді системи (рис. 1.2).

Колектив вітчизняних науковців під управлінням розвитком пропонує розглядати систематичний, планомірний та цілеспрямований вплив на співробітників, ресурси підприємства із метою підвищення рівнів організованості та конкурентоспроможності підприємства з допомогою необхідних та достатніх засобів та способів впливу [3, с. 149].

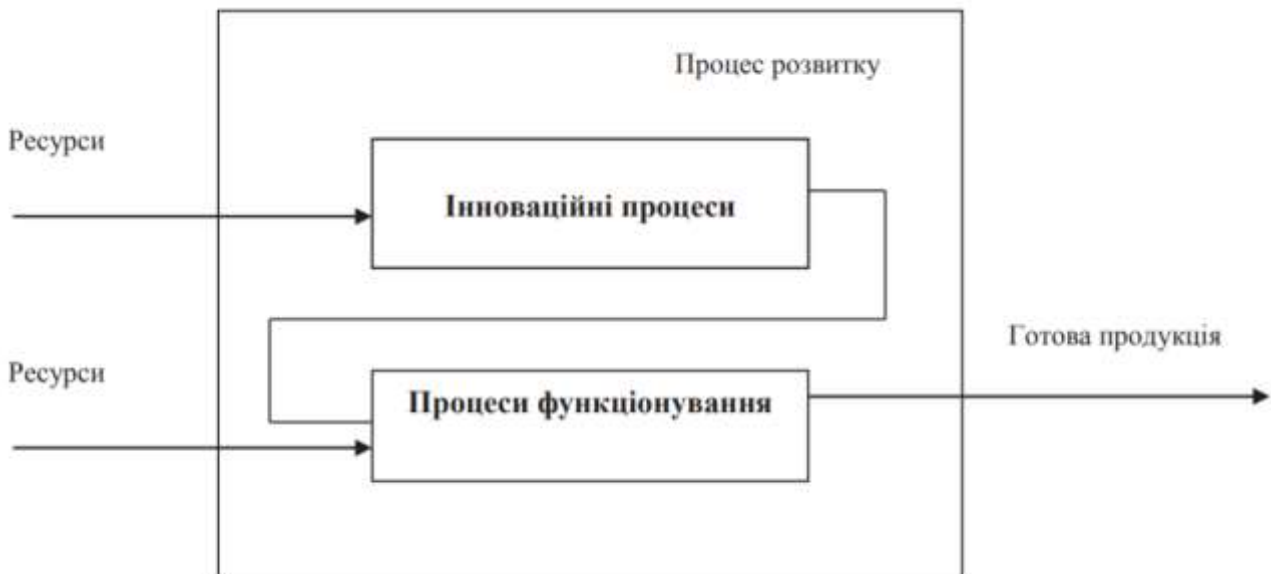


Рис. 1.2. Схема процесу розвитку підприємства як об'єкту управління [2]

Таким чином, управління розвитком повинне забезпечувати адекватне розуміння потреб та можливостей розвитку, постановку цілей, вибір раціональних способів їх досягнення, зацікавленість трудового колективу в досягненні цілей розвитку та надійний контроль.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богатирьов І. Ефективність розвитку підприємств. Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. Вип. 7–8 (26–27). Київ: НДЕІ, 2003. С. 73–79.
2. Бурмака М.М., Бурмака Т.М. Управління розвитком підприємства (на прикладі підприємств будівельної галузі): монографія. Харків: ХНАДУ, 2011. 204 с.
3. Щеглова О.Ю., Судакова О. І., Каширнікова І. О. Управління розвитком та функціонуванням виробничо-економічної системи промислових підприємств у сучасних економічних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 19(3). С. 146-150.

Нагірняк Світлана Володимирівна, магістрантка,
Стефанишин Лілія Стефанівна, к.е.н, доцентка,
доцентка кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

**УПРАВЛІННЯ ТОВАРИМ АСОРТИМЕНТОМ ПІДПРИЄМСТВА В
ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Організація лікарського, медикаментозного забезпечення закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) повинна переслідувати мету створення такого запасу та асортименту лікарських засобів та препаратів, який би дозволив проводити в закладах охорони здоров'я максимально раціональну та ефективну фармакотерапію.