

Касич А. О.

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Київського національного університету технологій та дизайну*

Бурківська В. А.

*студентка
Київського національного університету технологій та дизайну*

Kasych A. O.

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of Management Department
Kyiv National University of Technologies and Design*

Burkivska V. A.

*Student of Management Department
Kyiv National University of Technologies and Design*

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЦІЛЕЙ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ В ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS INTO THE PRACTICE OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Анотація. У статті розглянуто економічну сутність поняття «управління стійким розвитком підприємства». Визначено, що характерною рисою сучасного етапу розвитку економіки є глибокі зміни в усіх її сферах, які впливають на систему менеджменту підприємств. Управління стійкістю – це інтегрована система управління підприємством, яка обумовлена збалансованим, гармонійним, тривалим розвитком, а також забезпечує постійну цілісну рівновагу структури з урахуванням мінливих зовнішніх умов функціонування підприємства та досягнення стійких високих результатів його діяльності. Розвиток підприємства є незворотним процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану до іншого через процес змін. Розроблено механізм управління сталим розвитком підприємства. Здійснення процесів управління стійкістю відбувається на основі використання різних методів, інструментів, методик. Запропоновано оптимальну систему управління стійким розвитком для українських підприємств з урахуванням досвіду іноземних компаній.

Ключові слова: стійкість, розвиток, механізм управління, стійкий розвиток підприємства, управління стійкістю.

Вступ та постановка проблеми. Сучасне економічне становище характеризується непередбачуваністю та нестабільністю. На підприємствах, що зароджуються чи сформувались та функціонують в таких умовах, виникають проблеми, пов'язані не лише з досягненням позитивних результатів на конкурентному ринку, але й з самою можливістю залишитись на ньому. Тому стає актуальним питання забезпечення та управління стійким розвитком підприємства задля зменшення ризику виникнення небажаних результатів роботи та підтримки взаємозв'язків з динамічним зовнішнім середовищем.

Однією з вагомих характеристик сучасного підприємства має бути його спроможність динамічно змінюватися. Усе суттєвішого значення набувають створення та реалізація ефективної бізнес-моделі підприємства, яка передбачала б гнучкі стратегії, альтернативних варіантів залучення ресурсів тощо. Однак, незважаючи на прагнення підприємств до динамічного розвитку, значну роль відіграє забезпечення їх стійкості в ринковому середовищі.

Впровадження системи управління стійким розвитком в практику українських підприємств вимагає чіткого розуміння загальних положень теорії стійкого розвитку, систематизації та дослідження ключових чинників стійкого розвитку сучасних підприємств, дослідження досвіду забезпечення стійкого розвитку зарубіжних підприємств. Все це дасть можливість запропонувати покроковий алгоритм та окреслити сфери управління стійким розвитком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління стійким розвитком підприємства знайшли відображення в наукових працях як зарубіжних, так і українських вчених. Важливий внесок у дослідження передумов стійкого розвитку зробили класики економічної науки, серед яких варто відзначити Т. Мальгуса [14], Р. Солоу [4]. Категорію «стійкість» досліджували А.В. Кучерявий [8], Г.О. Мохонько [9]. Зміст та характеристики поняття «стійкий розвиток» розкриваються в роботах таких вчених-економістів, як Ю.С. Погорелов [11], В.А. Гросул, Г.С. Мамаєва [2]. Питання аналізу показників стійкого розвитку підприємств та їх стратегічної значимості розкрито в працях [5; 6; 7]. Однак питання імплементації сучасних підходів до управління стійким розвитком у практику українських підприємств потребують більш системних досліджень.

Метою роботи є дослідження сутності та способів забезпечення стійкого розвитку підприємства, визначення критеріїв ефективного управління стійкістю та обґрунтування пропозицій щодо імплементації питань стійкого розвитку в практику управління українськими підприємствами.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці етапів імплементації концепції сталого розвитку в практику управління на українських підприємствах.

Результати дослідження. Нові виклики глобальній та національній безпеці окремих країн на початку 80-х років ХХ століття зумовили необхідність пошуку нових стратегій розвитку як на макrorівні, так і на мікрорівні.

Гармонійне співвідношення між економічною ефективністю, соціальною стабільністю та екологічною безпекою стало основою ідеології сталого розвитку, яка була розроблена Організацією з охорони навколишнього середовища ООН. У 1987 році у доповіді «Наше спільне майбутнє» («Our common future») було вперше сформульовано чітке визначення терміна «сталий розвиток» в сучасному його розумінні, а також висунуто концепцію сталого розвитку як альтернативи розвитку, заснованому на необмеженому економічному зростанні та нещадному використанні наявних ресурсів.

У 1798 році англійський економіст і священник Томас Мальтус [14, с. 6] написав есе, де сформулював правило народонаселення («An Essay on the Principle of Population»): «якщо зростання населення не контролюється, то воно відбувається за законами геометричної прогресії, а засоби для існування людини зростають лише за законами арифметичної прогресії». Цим визначив теоретичну і практичну проблему впливу людського фактору на довкілля. Нових обрисів концепція сталого розвитку набувала в теоріях економічного зростання. Р. Солоу [4, с. 966] розробив модель економічного зростання, яка враховувала три основні фактори, а саме капіталоозброєність, зростання населення та технологічний прогрес, що дає змогу визначити кількість необхідних заощаджень та інвестицій для забезпечення майбутніх поколінь необхідними ресурсами.

Концепція сталого розвитку набула поширення в усіх сферах економіки у ХХІ столітті та визначає завдання розвитку як для урядів країн світу, що знаходить своє відображення в національних політиках, так і для підприємств, які розробляють стратегії та потребують впровадження систем управління стійким розвитком.

Імплементация концепції стійкого розвитку на макrorівні вимагає розуміння передумов виникнення цього напрямку наукових досліджень та власне поняття стійкого розвитку підприємства.

Враховуючи певні протиріччя понять «стійкість» та «розвиток», можна стверджувати, що зазначені поняття можуть і повинні бути поєднані в категорію «стійкий економічний розвиток», сутність якої відображає найбільш пріоритетні цілі функціонування підприємства в комплексі.

Важливими в цьому контексті є погляди А.В. Кучерявого [8, с. 14], який стійкість визначає як результат реалізації здатності підприємства створювати, розвивати та зберігати тривалий час конкурентні переваги. Перш за все такий підхід всебічно описує поняття стійкості, узагальнюючи різні її види в межах підприємства, що розкриває спроможність підприємства ефективно функціонувати в несприятливих конкурентних умовах. Г.А. Мохонько [9] пов'язує стійкість підприємства з його гармонійним розвитком, відзначаючи, що стійкість – це збереження цілісності та можливість досягнення встановлених стратегічних цілей.

Отже, проаналізувавши дослідження вчених щодо сутності категорії «стійкість», можна зробити висновок, що це є спроможністю підприємства повернутися до рівноважного стану в результаті виникнення відхилень через дію зовнішніх та внутрішніх факторів, яка виявляється в дестабілізації процесів функціонування.

Разом існують і деякі розбіжності в поглядах вчених щодо сутності поняття «стійкий розвиток». Характеристика стійкого економічного розвитку може ґрунтуватися

на визначенні балансу стійкості підприємства та можливостей його забезпечення. Ю.С. Погорелов [11, с. 32] звертає увагу на антагонізм цих понять, підкреслюючи, що розвиток підприємства руйнує його рівновагу, а це викликає іманентністю дискретних стрибків, які й створюють стан нестабільності. Визначення стійкого розвитку, яке дають В.А. Гросул та Г.С. Мамаєва [2], стосується безпосередньо мікрорівня: це інтегрована система управління підприємством, яка становить збалансований, гармонійний, тривалий розвиток підприємства, головною метою якого є забезпечення постійної цілісної рівноваги системи з урахуванням мінливих зовнішніх умов функціонування підприємства та досягнення стійких високих результатів його діяльності.

Отже, поняття стійкого економічного розвитку нерозривно пов'язано з потенціалом підприємства, оскільки саме сформований обсяг потенціалу та можливості його нарощування виступають базисом для відновлення стану рівноважного функціонування в процесі розвитку підприємства.

Концепція стійкого розвитку на мікрорівні та цілі, які постають перед підприємством у контексті її реалізації, визначають необхідність впровадження дієвих систем управління.

Система управління стійкістю розвитку підприємства – це відповідь на виклики, які формуються перш за все в зовнішньому середовищі і на які підприємство не впливає. Перш за все це екологічні, соціальні та економічні виклики [15], інтегрованість яких формують предметну зону управління. Ігнорування цих викликів буде призводити до випадіння з ринку чи проблем зі входженням українських підприємств у глобальні економічні процеси (рис. 1).

Екологічні виклики пов'язані з тим, що у світі відбувається загострення екологічних проблем, які є наслідком динамічного розвитку виробництва без дотримання мінімальних екологічних норм. Саме тому і держави, і суспільство зацікавлені в мінімізації негативних наслідків для екології. На рівні бізнесу в межах різних галузей промисловості відбувається формування екологічних норм, дотримання яких є свідченням відповідальної діяльності. Велика кількість підприємств намагаються підвищити екологічну ефективність, зокрема в контексті зменшення обсягів споживання енергії, води та інших природних компонентів. Таким чином, глобалізація екологічних проблем та розуміння людством необхідності їх вирішення трансформується в процесі імплементации екологічних питань в систему управління діяльністю сучасних підприємств.

Соціальні виклики виникають тоді, коли розвиток бізнесу приводить до зрушень у соціальних процесах території, де розміщується підприємство (вимушене переселення, непропорційна зайнятість, вимоги до рівня освіти та кваліфікації тощо). Розвиток бізнесу повинен забезпечувати вирішення, наприклад, соціальних проблем регіону, галузі та країни загалом. Сприйняття визначальної ролі робочої сили, яка все частіше розглядається підприємствами як інтелектуальний капітал визначає необхідність підвищення уваги до питань соціального забезпечення та розвитку найманих працівників підприємств у сучасних умовах. Робоча сила вже не сприймається як простий виконавець поставлених завдань. Успіх підприємства на ринку залежить від творчих, інтелектуальних зусиль підприємства, а цих результатів можна досягти виключно в умовах соціально-відповідального управління.

Економічні виклики зумовлені необхідністю поєднувати цілі економічного розвитку та забезпечувати виконання підприємством екологічних вимог та соціальних зобов'язань. Витрати на підвищення екологічної ефективності та на розвиток соціальних програм збільшують

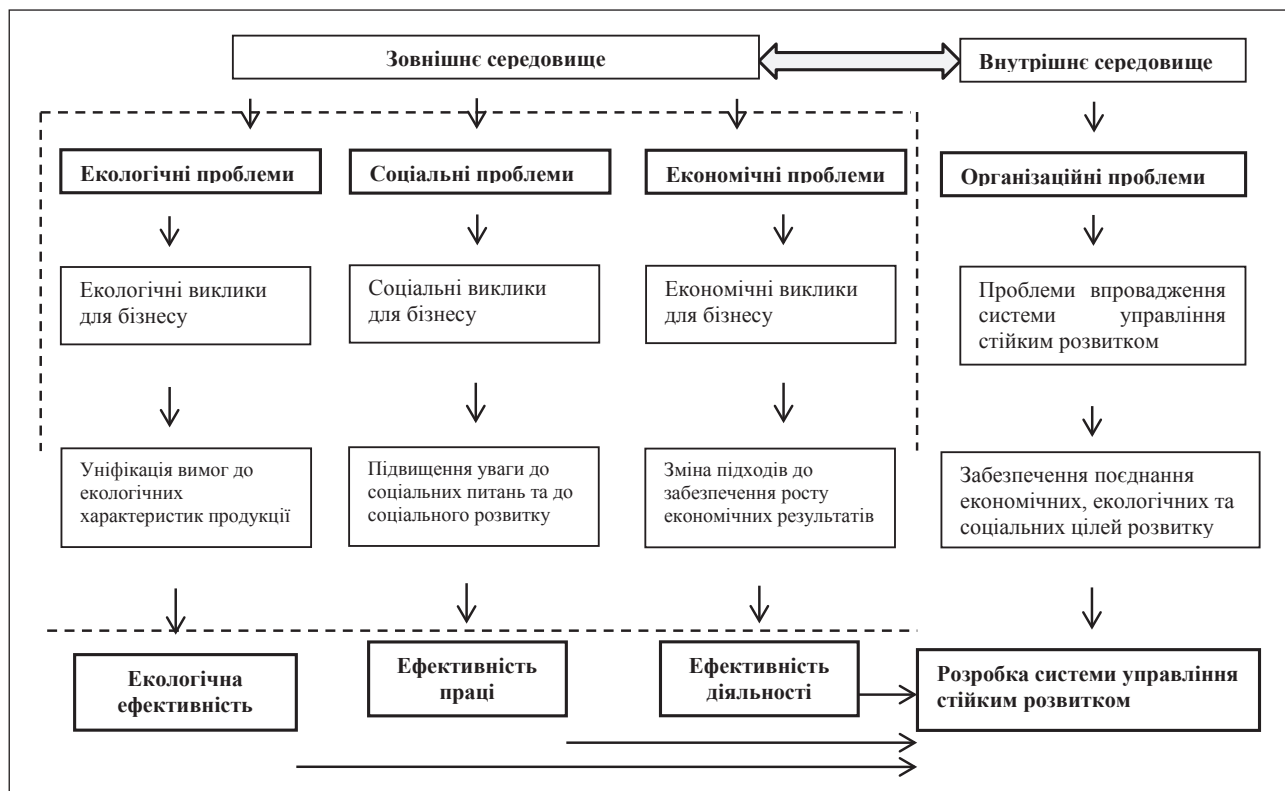


Рис. 1. Імплементация економічних, екологічних та соціальних питань у загальну систему управління стійким розвитком підприємства

Джерело: розробка авторів

загальний рівень витрат, а також суперечать економічними цілями, зокрема отриманню прибутку. Однак іміджеві наслідки підвищення рівня екологічної та соціальної відповідальності у довгостроковій перспективі можуть бути більш значимими.

Розуміння всього комплексу викликів, які постають перед підприємствами у сучасних умовах, дає змогу визначити те коло питань, які потребують системного управління, та розглядати їх паралельно, беручи до уваги і причинно-наслідкові залежності.

Розвиток бізнесу на початкових етапах життєвого циклу підприємства зосереджений переважно на цілях економічного розвитку. Тривалий час інші цілі ігнорувались підприємствами на будь-якому етапі життєвого циклу. Тобто поєднання цілей екологічного та соціального розвитку одночасно з економічними цілями стало важливим на рівні управління підприємствами зі впровадження концепції сталого розвитку на мікрорівні. Українські підприємства, які виходять на світові ринки, активізують співпрацю з іноземними партнерами, стають учасниками біржової торгівлі, повинні відповідати тим вимогам, які є нормою у сучасних умовах. Відповідно, питання екологічної та соціальної відповідальності повинні бути включені до переліку стратегічно значимих для підприємств. Крім того, підприємства повинні демонструвати прогрес не лише в напрямі економічної ефективності, але й в напрямі екологічної ефективності та підвищення продуктивності праці.

Таким чином, необхідність вирішення цілої низки екологічних та соціальних питань, розвиток підприємницького середовища, загострення конкуренції приводять до необхідності вирішення формування системи управління стійким розвитком, яка забезпечить імплементацию суспільно значимої концепції в практику українських підприємств.

Для розуміння предметної зони управління необхідно визначити чинники досліджуваних процесів, що дасть змогу конкретизувати перелік питань, які потребують управління.

Забезпечення стійкості розвитку є дуже складним процесом, а тому потребує врахування дії багатьох чинників, класифікація яких представлена в табл. 1.

Представлений перелік чинників, що визначають стійкість розвитку підприємства, окреслюють коло питань, які потребують врахування в процесі управління та свідчать про складність систем, яких потребують підприємства для забезпечення збалансованого розвитку.

Узагальнення підходів, сформованих у науковій літературі, та досвіду провідних компаній, які досягли значних результатів у сфері стійкості, дає змогу констатувати, що управління стійкістю на підприємстві – це процес розробки збалансованих та ефективних рішень, які забезпечують відповідність економічних, екологічних та соціальних показників діяльності підприємства вимогам ринку та середовища загалом.

Потреба в ефективних управлінських рішеннях щодо стійкого розвитку визначає підпорядкування цим завданням всіх функціональних сфер діяльності підприємства, а саме сфер обліку, аналізу, планування, контролю тощо.

1) Організація облікового забезпечення управлінських рішень у сфері стійкого розвитку визначає необхідність перш за все формування облікової інформації за трьома напрямками та формування на цій основі Звіту зі стійкого розвитку. З урахуванням того, що зміст та структура звітів зі стійкого розвитку не є регламентованими нормативними документами, процес обліку визначається підприємством.

Таблиця 1
Класифікація чинників впливу на стійкість розвитку підприємства

Класифікаційна ознака	Класифікаційні групи
1. Належність до досліджуваного об'єкта	Екзогенні (зовнішні), ендогенні (внутрішні)
2. Значимість	Основні, другорядні
3. Масштаб впливу	Загальні, специфічні
4. Напрями впливу	Сприятливі, несприятливі
5. Тривалість впливу	Довгострокові, середньострокові, короткострокові
6. Характер впливу	Постійні, періодичні, тимчасові, випадкові
7. Залежність від діяльності людей	Об'єктивні, суб'єктивні
8. Сфера впливу	Економічні, фінансові, технологічні, соціальні, організаційні, виробничі тощо
9. Передбачуваність	Передбачувані (прогнозовані), непередбачувані (непрогнозовані)
10. Керованість	Керовані (регульовані), некеровані (нерегульовані)
11. Можливість обліку і кількісного виміру	Неформалізовані, формалізовані
12. Ступінь деталізації	Першого порядку, другого порядку, n-го порядку
13. Тип розвитку підприємства	Екстенсивні, інтенсивні
14. За структурою	Прості, складні
15. За ймовірністю реалізації	Високі, середні, малі
16. Характер виникнення	Первинні, похідні
17. За ступенем корисності	Корисні, нейтральні, шкідливі, зайві (дублюючі)
18. За роллю в забезпеченні стійкості	Головні, основні, допоміжні

Джерело: складено авторами за даними [1; 3; 12]

2) Звітність та облік даних зі стійкого розвитку виступають інформаційною базою аналізу, проведення якого визначає необхідність у розробці та удосконаленні методичних положень для фрагментарного та комплексного інтегрованого аналізу. В процесі аналізу слід провести дослідження набору показників конкурентів та лідерів ринку.

3) Результати аналізу стають основою для розробки планів та стратегій забезпечення стійкого розвитку за всіма складовими, тобто у сфері екологічної та соціальної ефективності, які слід розглядати в ув'язці з економічними цілями.

4) Реалізація більшості цілей екологічного та соціального розвитку потребують навіть більшого контролю порівняно з економічними індикаторами, оскільки в окремих випадках вони регламентуються нормативними документами.

Все вищевикладене свідчить про складність процесів управління стійким розвитком підприємства, а тому на початкових етапах підприємствам пропонується покроковий алгоритм імплементації питань стійкого розвитку в наявній системі управління (табл. 2).

Загалом процес управління стійким розвитком повинен включати:

1) оцінювання процесів, що тривають на підприємстві, щодо їх відповідності критеріям стійкого розвитку за всіма основними напрямками економічної, екологічної та соціальної стійкості;

2) визначення набору критеріїв та показників, за якими буде здійснюватись моніторинг стійкості досліджуваного підприємства;

3) організацію всього набору обліково-аналітичних, контрольних, планових та інших процедур, які повинні підвищити рівень інформаційного забезпечення управління;

4) забезпечення стратегічної орієнтації підприємства на реалізацію комплексних та багатогранних цілей стійкого розвитку.

Висновки. Таким чином, стійкий розвиток підприємства – це інтегрована система господарювання, що має стратегічну значимість, метою якої є забезпечення потреб соціуму, підтримання економічної ефективності виробництва та забезпечення збереження навколишнього середовища.

Таблиця 2

Етапи імплементації цілей стійкого розвитку підприємства в систему управління сучасним підприємством

Етап	Ціль	Дії	Ефективність реалізації
I	Визначення об'єктів управління і цілей зміни їхнього стану.	Оцінка поточного стану та рівня стійкості господарської та фінансової діяльності підприємств.	Формування основ оцінки стійкості розвитку підприємства. Необхідно сформулювати функції, принципи та методи оцінки стійкості розвитку, конкретизувати суб'єкт і об'єкт оцінки в рамках концепції стійкого розвитку підприємства.
II	Визначення елементів управління та їхніх зв'язків.	Визначення та оцінка чинників впливу (зовнішньої і внутрішньої стійкості).	Якісний і кількісний аналіз факторів зовнішньої та внутрішньої стійкості на основі системи показників поточного стану та розвитку підприємства.
III	Встановлення методів впливу на чинники управління.	Розробка стратегії забезпечення стійкого розвитку підприємства.	Оцінка та аналіз рівня стійкості розвитку підприємства, визначення класу стійкості.
IV	Перевірка розробленої стратегії щодо відповідності вибраним цілям підприємства.	Моделювання взаємозв'язку об'єктів управління Розробка варіантів управлінських рішень щодо оптимізації фінансових і господарських можливостей підприємства.	Виявлення необхідності і розробка основ для управлінських рішень, коригування цілей, функцій, принципів і методів управління стійкістю розвитку, на підставі чого вище керівництво формулює мету розвитку та завдання, спрямовані на підвищення стійкості підприємства.
V	Реалізація стратегії стійкого розвитку підприємства.	Проведення стратегічних змін коригування стратегій.	Оформлення аналітичної звітності. Інформація про управління стійкістю розвитку підприємства повинна бути представлена у вигляді відкритої звітності, поширюватися серед всіх учасників процесу, бути доступною для зовнішніх і внутрішніх користувачів.

Джерело: складено авторами за даними [13, с. 103; 10, с. 100]

Дослідження показують, що стійкий розвиток підприємства є складним процесом, який залежить від дії багатьох чинників та потребує системного, науково-обґрунтованого управління. Імплементация концепції стійкого розвитку в практику діяльності сучасних підприємств визначає необхідність врахування економічних, екологічних та соціальних викликів, які формуються у зовнішньому середовищі підприємства. Ще один виклик вну-

трішньої природи пов'язаний з організаційним спротивом та ігноруванням потреби в забезпеченні балансу між економічними та соціальними й екологічними цілями, які набувають стратегічної значимості.

Загалом управління стійкістю підприємства має забезпечувати стан рівноваги між внутрішніми цілями та зовнішніми викликами, що створюватиме умови для безперервного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Фінансовий аналіз : [навч. посібн.] / [М.Д. Білик, О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмежицька]. – К. : вид-во КНЕУ, 2005. – 592 с.
2. Гросул В.А. Теоретичні підходи щодо визначення сутності стійкого розвитку підприємства / В.А. Гросул, Г.С. Мамаєва // Сталый розвиток економіки. – 2012. – № 7. – С. 104–107.
3. Добровольська О.В. Класифікація факторів впливу на економічну стійкість підприємств / О.В. Добровольська // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – № 8.
4. Історія економічних учень : [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича. – К. : Знання, 2004. – 1300 с.
5. Касич А.О. Звіт про стійкий розвиток як аналітичний інструмент формування корпоративної соціальної відповідальності / А.О. Касич, Я.Ю. Яковенко // Ефективна економіка. – 2014. – № 10. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com>.
6. Касич А.О. Сучасні науково-теоретичні підходи до визначення сутності поняття стійкого розвитку / А.О. Касич, Я.Ю. Яковенко // Економіка та держава. – 2016. – № 10. – С. 14–20.
7. Касич А.О. Theoretical and methodical foundations of sustainable management in modern companies / А.О. Касич, М. Вохозка // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2017. – № 2. – С. 298–305.
8. Кучерявый А.В. Стратегическая устойчивость предприятия: понятие и составляющие / А.В. Кучерявый // Надежность. – 2005. – № 1. – С. 14–18.
9. Мохонько Г.А. Оцінювання стратегічної стійкості підприємств видавничо-поліграфічної галузі в умовах нестабільного середовища / Г.А. Мохонько [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=24>.
10. Пашенко О.П. Стратегічне управління розвитком підприємства / О.П. Пашенко // Вісник Хмельницького національного університету. Сер.: Економічні науки. – 2011. – № 2. – Т. 2. – С. 99–103.
11. Погорелов Ю.С. Категорія розвитку та її експлейнарний базис / Ю.С. Погорелов // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2012. – Вип. 27. – Т. 1. – С. 30–34.
12. Рзаєва Т.Г. Механізм та напрями прогнозування ймовірності банкрутства підприємства / Т.Г. Рзаєва, І.В. Стасюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1. – Т. 2. – С. 89–94.
13. Шандова Н.В. Розробка механізму управління стійким розвитком підприємств машинобудування / Н.В. Шандова // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 101–105.
14. Malthus T. An Essay on the Principle of Population / T. Malthus. – London : J. Johnson, inst. Paul's Church-yard, 1798. – 126 p.
15. Sustainability management in business enterprise. Concepts and Instruments for Sustainable Organization Development (2002). Commissioned by the Federal Ministry for the Environment, Nature Conservation and Nuclear Safety [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www2.leuphana.de/umanagement/csm/content/nama/downloads/pdf-dateien/nmu_fs_engl_final.pdf.

Аннотация. В статье рассмотрена экономическая сущность понятия «управление устойчивым развитием предприятия». Определено, что характерной чертой современного этапа развития экономики являются глубокие изменения во всех её сферах, которые влияют на систему менеджмента предприятий. Управление устойчивостью – это интегрированная система управления предприятием, которая обусловлена сбалансированным, гармоничным, длительным развитием, а также обеспечивает постоянное целостное равновесие структуры с учетом меняющихся внешних условий функционирования предприятия и достижения устойчивых высоких результатов его деятельности. Развитие предприятия является необратимым процессом, который обеспечивает спонтанные или управляемые переходы от одного неповторимого состояния к другому через процесс изменений. Разработан механизм управления устойчивым развитием предприятия. Осуществление процессов управления устойчивостью происходит на основе использования разных методов, инструментов, методик. Предложена оптимальная система управления устойчивым развитием для украинских предприятий с учетом опыта иностранных компаний.

Ключевые слова: устойчивость, развитие, механизм управления, устойчивое развитие предприятия, управление устойчивостью.

Summary. In the article the economic essence of the concept “management of sustainable development of the enterprise” is considered. It is determined that the characteristic feature of the modern stage of economic development is a profound change in all its spheres that affect the management system of enterprises. Stability management is an integrated enterprise management system, which is due to balanced, harmonious, long-term development and provides a permanent integral equilibrium of the structure taking into account changing external conditions of operation of the enterprise and achievement of stable high results of its activity. Enterprise development is an irreversible process that provides spontaneous or controlled transitions from one unique state to another through the process of change. The mechanism of management of sustainable development of the enterprise has been developed. Implementation of sustainability management processes takes place on the basis of the use of various methods, tools, techniques. The optimal system of sustainable development management for Ukrainian enterprises is suggested, taking into account the experience of foreign companies.

Key words: stability, development, management mechanism, sustainable enterprise development, sustainability management.