

На сьогодні, головним завданням кадровиків є робота з моніторингу та збільшення ефективності діяльності персоналу, тоді як HR займає важливе місце в управлінні виробничими процесами компанії. Відтак, HR-фахівцям доведеться освоїти фінансові, аналітичні, маркетингові навички, навички управління ризиками, щоб максимально підвищити ефективність роботи співробітників компанії, а також набути умінь з управління контрактами та фрілансерами, питаннями їх організації оплати праці і дотримання стандартів якості.[4]

З чого почати побудову HR-системи? Треба зрозуміти, як у компанії наймають спеціалістів, виводять нових співробітників на роботу й адаптують їх, як нараховують зарплату, і описати ці правила. Часто вже на цьому етапі виявляється, що однозначних правил немає, і керівники роблять акцент на різному. У цьому разі треба систематизувати інформацію, виділити розбіжності й разом з керівниками сформувані єдині правила. Якщо успішно пройти цей етап, у компанії запрацює HR-система.[2]

Роль фахівця HR галузі надзвичайно багатогранна, та пріоритет HR-політики – це розвиток внутрішнього капіталу компанії. Вирішити всі питання підбору, навчання, мотивації, оцінки працівників, допомоги в їх особистих питаннях можливо лише за рахунок паритетного розподілення відповідальності між HR-командою та керівництвом.

Література:

1. Руденко О.М., Газізов М.М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навчально-методичні матеріали. К.: НАДУПУ, 2013. С. 7-15.

2. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції, Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці. К.: МУФ, 2018. 9с. URL: iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/

3. Костюченко О., Полякова Е. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/legal-business/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>

4. Оцінка персоналу: методи, які повинен знати кожний HR. URL: <https://buhgalter.isu.net.ua/news/501391-ocinka-personalu-metodi-yaki-povinen-znati-kozhniy-hr>

ОСНОВНІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Федотова І.В., д.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В умовах сучасної економічної кризи, викликаній спочатку пандемією коронавірусу, а потім воєнними діями в Україні, актуалізується проблема забезпечення життєздатності підприємств, наголошуючи на необхідності

використання нових підходів до системи управління підприємств, базуючись на парадигмі сталого розвитку. Крім того особливої актуальності набувають питання формування довгострокової життєздатності підприємств, для чого потрібно переосмислювати питання цільового управління цими підприємствами відповідно до проблем та загроз, які виникають в теперішній час перед суспільством. Тобто, підприємства повинні орієнтуватися не тільки на власне виживання та розвиток, отримання власних економічних вигід, а й на створення економічного, соціального та екологічного благополуччя суспільства.

Більшість науковців [1-5], які досліджували сталий розвиток підприємства, приймали трикомпонентну модель майже без змін (або з певним доопрацюванням). В своїх роботах дослідники [1-5] виділяють три сфери (економічну, екологічну та соціальну) в зовнішньому середовищі підприємства та розглядають як вони впливають безпосередньо на підприємство. В останні роки широкого поширення набула концепція сталого розвитку ESG [6, 7], яка передбачає врахування трьох показників: здійснення екологічного споживання ресурсів та дбайливого ставлення до навколишнього середовища (E – environmental), виконання соціальних зобов'язань перед співробітниками, споживачами та суспільством загалом (S – social), а також корпоративного управління, спрямованого на побудову дружніх взаємин з державою, інвесторами та споживчим сектором з метою запобігання шкоді природним багатствам планети (G – governance). Орієнтація на ESG-трансформацію виражена в 17 цілях у сфері сталого розвитку, сформульованих ООН у 2015 році.

Сучасні економічні та політичні реалії вимагають посилення трикомпонентної моделі сталого розвитку. Підприємство, як відкрита система, для досягнення цілей сталого розвитку взаємодіє з зовнішнім середовищем, яке представлено у вигляді сукупності трьох сфер: екологічної, соціальної та економічної. Але триєдина концепція сталого розвитку відображає взаємодію підприємства з зовнішнім середовищем, і до цієї моделі також потрібно додати підсистему, яка відповідає за управлінську складову підприємства, що відображена у концепції ESG, – корпоративне управління (governance). Ця складова орієнтована на формування взаємовідносин з зацікавленими сторонами в інших трьох сферах сталого розвитку (економічній, соціально-політичній та екологічній). Запропонована модель дозволяє досягти довготривалої рівноваги між основними сферами сталого розвитку підприємства (економічною, соціально-політичною, екологічною та управлінською) з відповідними напрямками впровадження інструментів управління життєздатністю підприємства. Концепція сталого розвитку базується на підході, в якому економічний, соціальний, екологічний та управлінський компоненти представляються як рівноправні компоненти цілісної системи. Збалансування економічних, соціальних, екологічних та управлінських компонентів з метою задоволення потреби суспільства, без шкоди для задоволення потреб майбутніх поколінь – це передумова сталого розвитку та ключові елементи життєздатності.

Сфера корпоративного управління як підсистема загальної моделі сталого розвитку, відповідає за дотримання підприємством цілей сталого розвитку у власній діяльності, а також формує взаємовідносини з іншими підсистемами моделі. Розвиваючи вже існуючі підходи до концепції сталого розвитку, дану модель запропоновано назвати ESEG, тому що вона передбачає врахування чотирьох складових: екологічної (E – environmental), соціальної (S – social), економічної (E – economical), а також корпоративного управління (G – governance). Запропоновані сфери взаємопов'язані одна з одною та в рамках складової корпоративного управління виникає необхідність формування взаємовідносин з певними суб'єктами в кожній сфері (економічною, соціальною та екологічною). Модель відображає напрямки застосування інструментів корпоративного управління, за допомогою яких вони впливають на певну компоненту з якою взаємодіють, та відповідає на сучасні запити суспільства про життя в безпечному середовищі. Запропонована модель концепції сталого розвитку життєздатного підприємства показує основні компоненти системи управління підприємством на засадах сталого розвитку та сфери застосування інструментів управління для формування системи управління життєздатним підприємством.

Література:

1. Зайцева Л.О. Інтеграція сталого розвитку в діяльність компаній. *Економіка та держава*. 2019. № 11. С. 55-60.
2. Гончарова С. Ю., Гончаров А.Б., Аграмакова Н.В. Формування моделі управління сталим розвитком підприємства (організації). *Бізнес Інформ*. 2015. № 1. С. 372-377.
3. Кузьміна О.С. Аналіз підходів до трактування поняття «сталій розвиток підприємства». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 5. Т. 1. С. 13-21.
4. Пакулін С.Л., Пакуліна А.А. Управління сталим розвитком сучасного підприємства. *Траекторія науки*. 2016. Т. 2. № 3. С. 2.1-2.17. URL: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/50>.
5. Бочарова Н.А., Федотова І.В. Дослідження КСВ як основи концепції сталого розвитку підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2020. Вип. 36. С. 57-76.
6. Liang H., Renneboog L. Corporate Social Responsibility and Sustainable Finance: A Review of the Literature. Oxford, 2020. 43 p.
7. Pedersen L.H., Fitzgibbons S., Pomorski L. Responsible Investing: The ESG-Efficient Frontier. *Journal of Financial Economics*. 2020. Vol. 142, iss. 2. P. 572-597.