

УДК 331.108.2:005.95

САВКІВ Уляна

к.е.н., доцент

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (Україна)

СИДОР Галина

к.е.н., доцент

Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський державний інститут» (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Управління персоналом на засадах концепції сталого розвитку є не лише стратегічним курсом, а й етичним зобов'язанням сучасних організацій, що прагнуть до гармонії між економічними, соціальними та екологічними аспектами їхньої діяльності. Така концепція передбачає системний підхід до управління людськими ресурсами, спрямований на забезпечення взаємозв'язку потреб організації, потреб працівників та потреб суспільства загалом.

Економічний аспект сталого розвитку пов'язаний з переходом від економіки використання ресурсів, коли переважають короткострокові мотиви, до економіки їхнього системного відтворення. З методологічних позицій це означає визнання провідної ролі в економічному розвитку довгострокових чинників [2].

Концепція сталого розвитку набуває все більшого значення і впливає на розвиток, який називають сталим управлінням персоналом (SHRM) [1]. Центральним елементом управління персоналом на засадах сталого розвитку є створення стимулювального та відкритого середовища, де кожен працівник відчуває свою цінність та важливість для досягнення спільних цілей. Організації, що прагнуть до сталого розвитку, активно впроваджують підходи до управління, спрямовані на розвиток та підтримку своїх працівників, забезпечуючи їм можливості для самореалізації, професійного зростання та навчання.

Управління персоналом на засадах концепції сталого розвитку враховує не лише економічні результати, а й соціальні та екологічні виміри діяльності організації. Це означає, що воно має бути спрямоване на забезпечення справедливих умов праці, розвиток різноманітності та інклюзії, а також мінімізацію негативного впливу на навколишнє середовище.

Таке управління персоналом ґрунтується на декількох основних принципах, дотримання яких сприяє гармонії між економічними, соціальними та екологічними аспектами діяльності організації, зокрема таких:

– справедливість – забезпечення однакових умов для працівників, незалежно від статусу, раси, гендерної приналежності чи інших факторів; передбачає об'єктивне оцінювання здібностей та компетенцій кожного працівника й гарантування рівних можливостей для кар'єрного зростання;

- стимулювання саморозвитку – забезпечення можливості постійного професійного та особистісного зростання працівників через надання доступу до навчальних програм, тренінгів та інших ресурсів;
- збалансованість – створення умов для успішного поєднання професійних обов'язків з особистими і сімейними потребами;
- адаптивність – здатність організації швидко реагувати на зміни в економічному, соціальному та екологічному середовищах відповідно до інтересів та потреб працівників;
- створення сприятливого професійного середовища – безпечних і комфортних умов праці, а також підтримка здоров'я та добробуту працівників.

Реалізація управління персоналом на засадах сталого розвитку в сучасних умовах господарювання стикається з викликами, які можуть ускладнити її впровадження та ефективно функціонування.

По-перше, однією з основних перешкод є недостатня усвідомленість і розуміння принципів сталого розвитку серед керівництва та персоналу організації. Багато компаній зосереджені тільки на короткострокових економічних показниках, ігноруючи соціальні та екологічні вимоги.

По-друге, відсутність конкретних стратегій та методик для впровадження управління персоналом на засадах сталого розвитку може призвести до труднощів у реалізації. Недостатні ресурси, навички та підтримка з боку керівництва також можуть перешкоджати ефективному впровадженню цієї концепції.

По-третє, відсутність внутрішньої культури, що сприяє сталому розвитку, може перешкоджати успішній реалізації управління персоналом на вказаних засадах. Якщо цінності та принципи сталого розвитку не вбудовані в основи корпоративної культури, працівники можуть відчувати відчуження та нестабільність у робочому середовищі.

Крім того, бюрократичні перешкоди (складні процедури ухвалення рішень та недостатня координація між відділами організації) можуть уповільнювати впровадження нових практик управління персоналом.

Щоби подолати такі виклики, необхідно впроваджувати освітні та інформаційні програми для ознайомлення персоналу з принципами сталого розвитку. Керівництво має активно підтримувати такі практики та створювати умови для їх впровадження. Крім того, потрібно розвивати внутрішню культуру, що сприяє сталому розвитку, через проведення тренінгів, створення комунікаційних каналів та заохочення участі працівників в ухваленні стратегічних рішень.

Застосування концепції сталого розвитку управління персоналом вимагає постійного моніторингу та оцінювання ефективності заходів, які застосовує суб'єкт управління. Відкритість до інновацій та готовність до постійного вдосконалення є основними засадами до успішного управління персоналом на основі концепції сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Piwowar-Sulej K. Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*. 2021.

Vol. 278. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095965262034053>

2. Савків У.С. Аналіз підходів до визначення поняття і принципів сталого розвитку регіону. *Моделювання регіональної економіки*. 2010. № 1. С. 344–355. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Modre_2010_1_44

3. Сидор Г. В., Савків У. С. Управління персоналом шляхом застосування психологічних методів. *Соціально-психологічна робота: інновації, стратегії та можливості*. (м. Кам'янець-Подільський, 19 березня 2024 р.). Кам'янець-Подільський, 2024.

4. Сидор Г. В., Савків У. С. Управління людськими ресурсами в умовах ризиків, спричинених війною в Україні. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2023. № 2 (28). С. 77–84.

СТАНЬКОВСЬКА Ірина

к.е.н., доцент

МИХАЙЛОВ Тарас

аспірант

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (Україна)

ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У сучасному світі, де стрімко змінюються технології та ринки праці, планування професійного зростання є важливим етапом для кожного фахівця [1]. У контексті сталого розвитку [2], цей процес набуває ще більшої значущості, оскільки він спрямований не лише на особистий успіх, а й на створення стійкої та ефективної команди та суспільства.

Планування професійного зростання в умовах сталого розвитку передбачає розгляд цілей, які не лише сприяють особистому кар'єрному зростанню, а й враховують потреби ринку праці та технологічні інновації. Цей процес включає розробку стратегій, що спрямовані на отримання нових навичок, поглиблення знань та розвиток особистих компетенцій.

Проаналізуємо базові кроки фахівця в професійному зростанні.

1. Самооцінка поточних навичок та постановка професійних цілей. Самооцінка є цінним інструментом для професійного розвитку, оскільки вона допомагає визначити сфери для вдосконалення та встановити цілі на основі саморефлексії [3]. Самооцінка може включати: визначення сильних сторін, визначення потреб у розвитку, встановлення цілей.

2. Виявлення ресурсів професійного зростання. Ресурси допомагають дізнатися, які навички та знання потрібно розвивати. Ось деякі з них:

а) Перегляд ефективності (Performance review). Допомагає отримувати конструктивний відгук про продуктивність та визначити можливості професійного зростання;

б) Професійний план розвитку (Professional Development Plan, PDP). Допомагає в створенні плану дій щодо професійного розвитку та досягненню конкретних цілей;

в) Менторство (Mentorship). Допомагає в отриманні професійної консультації, нових знань та досвіду від наставника.

3. Виявлення інструментів професійного зростання. Інструменти допомагають визначити, як розвивати конкретні навички. Ось деякі з них:

а) Навчальна платформа. Внутрішня платформа компанії з навчальними матеріалами для отримання нових навичок або вдосконалення вже наявних;

б) Компенсація навчання. Можливість відшкодувати вартість різних видів навчання, курсів, освітніх заходів;