

УДК 331.1

Васильєва О.О.¹, Солоділова А.О.²

¹д.е.н., проф. кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка», Україна

²здобувач вищої освіти, НУ «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

СТЕЙКХОЛДЕР ПІДХІД ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Технології управління персоналом мають унікальні можливості для сприяння як розробці, так і впровадженню корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та стратегії сталого розвитку, по-перше, тому що КСВ має значення для управління персоналом; і, по-друге, тому що більшість стратегій корпоративного сталого розвитку мають внутрішній, а також зовнішній елементи. Внутрішній елемент охоплює те, як ставляться до людей в організації, а зовнішній елемент забезпечує задоволення потреб та очікувань зовнішніх зацікавлених сторін. Управління персоналом може сприяти досягненню обох цілей, зокрема, шляхом стимулювання відданості та залученості співробітників до діяльності компанії у сфері корпоративного

сталого розвитку, інтеграції принципів сталого розвитку в існуючі процеси управління персоналом та створення узгодженості зацікавлених сторін (як внутрішніх, так і зовнішніх).

Технології управління персоналом поділяють за такими напрямками, для більшої зручності та ефективності, як:

- підбору персоналу: аутплейсмент (допомога роботодавцям в пошуках роботи під час звільнення працівника); гейміфікація в рекрутингу (створення стандартного середовища, для вирішення проблем, питань у формі гри, з можливістю демонстрації навичок); племінарінг (залучення фахівців з університетів, коледжів з подальшим працевлаштуванням);

- мотивації: грейдинг (визначається оклад або вилка окладів), «золотий парашут» (отримання певної винагороди працівником від роботодавця при звільненні); метод МВО (управління за цілями); KPI;

- навчання та розвитку: баскет-метод, екшн-навчання, кейс-навчання, дистанційне навчання, сторітеллінг, корпоративний online університет, застосування технологій віртуальної реальності;

- оцінки: 360 градусів (опитування оточення з метою визначення, чи відповідає працівник займаній посаді); таємний покупець, performance review (огляд продуктивності) і т.п. [1, 2].

Кожна технологія так чи інакше впливає на побудову механізму соціально-трудових відносин в організації, адже це базовий аспект у сучасній політиці кадрової служби, згідно якого компанія формує загальне соціально-трудове середовище.

Приклади діяльності з управління персоналом, що стимулює або впливає на корпоративний сталий розвиток, включають набір та відбір персоналу на основі цінностей, вступне навчання, розвиток співробітників, управління талантами, а також управління ефективністю та системи стимулювання, що відповідають стратегії сталого розвитку компанії.

Не так давно цифрові технології захопили світ, проте вони вже значно просунулися вперед, і їх можна зустріти не лише у повсякденному житті, але й на робочому місці, у використанні технологій управління персоналом. Адже, це значно полегшує трудову діяльність та дозволяє приділити час більш цікавим завданням, розвитку і сім'ї. Компанії, проаналізувавши переваги для себе, також поступово заходять на цей ринок, опановуючи тренд, який формує сучасні соціально-трудові відносини, привабливість на ринку та лояльність від працівників.

Діяльність, спрямована на уникнення шкідливих наслідків для зацікавлених сторін у таких сферах, як дискримінація при працевлаштуванні, безпека працівників або захист навколишнього середовища, зазвичай регулюється (принаймні в більшості розвинених країн). Навіть якщо це не вимагається законом, від компаній очікується, що вони виконають ці вимоги

та етичні зобов'язання перед суспільством, а невиконання цього може призвести до втрати позитивного бренду роботодавця або до репутаційної шкоди. Таким чином, основною мотивацією для участі в цих практиках є зменшення юридичних та репутаційних ризиків (наприклад, уникнення судових витрат, пов'язаних із позовами про дискримінаційну практику). Натомість, спроби компанії «робити добро», наприклад, шляхом підтримки розвитку громади, залучення співробітників до екологічної поведінки або розробки політики та практик, сприятливих для співробітників, виходять за рамки того, що вимагається буквою закону та виконанням мінімальних етичних стандартів, ґрунтуються на новому, ширшому соціальному договорі між бізнесом та суспільством, що виник в результаті світової фінансової кризи, зростаючих соціальних та екологічних проблем, з якими стикається наша планета, та зміни ставлення та очікувань з боку молодого покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кондратюк І. Новітні технології в управлінні персоналом: прогресивний досвід і напрями впровадження на вітчизняних підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 4 (72), С. 146-156.

2. Гришко В.В., Струць О.Р. Інноваційні зміни в управлінні персоналом. *Економіка і регіон*. 2023. № 4 (91). С. 126-132.