

УДК 331. 005.95/.96. 338.242.2(477)

Кібік О.М.¹, Сіянко П.В.², Москаленко Д.О.³

¹ зав. каф. НУ «Одеська юридична академія»

² здобувач ступеня PhD НУ «Одеська юридична академія»

³ здобувач магістерського рівня НУ «Одеська юридична академія»

АДАПТАЦІЯ ІНСТРУМЕНТІВ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ В ПРОЕКТАХ ДО ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЧЕРЕЗ ВІДПОВІДАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

Адаптація інструментів управління кадровими ризиками в сучасних проєктах до цілей сталого розвитку стає ключовим чинником забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності та ефективності. Відповідальне управління бізнесом є передумовою інтеграції успішних практик управління трудовими ресурсами, що сприяє зниженню ризиків кадрової плинності, вигорання та дискримінації, підвищуючи продуктивність [1].

Кадрові ризики в проєктах включають опір змінам, брак компетенцій, плинність та людські помилки, які можуть змінити часові та бюджетні показники. Цілі сталого розвитку ООН вимагають інтеграції принципів сталості в проєктний менеджмент, зокрема у сферу кадрового управління [2, 3].

Відповідальне управління бізнесом передбачає, що компанії беруть на себе відповідальність за вплив їхньої діяльності на суспільство, довкілля та стейкхолдерів, що передбачає таке:

1. Рішення в управлінні проєктами мають базуватися на принципах прозорості, справедливості та поваги до всіх стейкхолдерів. Управління проєктами має за мету досягнення цілей у межах бюджету та термінів за рахунок забезпечення гармонійної взаємодії між усіма учасниками процесу. Дотримання етичних принципів сприяє нейтралізації конфліктів, підвищенню рівня довіри та покращенню показників ефективності реалізації проєкту.

2. Забезпечення різноманітності в командах, зокрема гендерної, вікової, культурної, соціальної та професійної, є важливим чинником ефективного управління проєктами. Така різноманітність сприяє створенню інклюзивного середовища, істотно знижує ризики виникнення конфліктів, дискримінації та упередженого ставлення в колективі. Гендерна різноманітність дозволяє уникати стереотипного мислення й забезпечує баланс у прийнятті рішень. Вікова різноманітність дозволяє поєднати енергійність і новаторський підхід молодших співробітників із досвідом та стратегічним мисленням старших членів команди. Така взаємодія сприяє розвитку наставництва, передачі знань і взаємному навчанню. Культурне різноманіття сприяє кращому розумінню глобального ринку, підвищує адаптивність команди до міжкультурної взаємодії та розвиває повагу до

різних точок зору. Команди з представниками різних культур демонструють вищий рівень креативності, гнучкості та здатності до вирішення складних задач. Зменшення ризиків конфліктів у таких командах пов'язане з тим, що працівники звикають до багатоманітності як до норми, вчать працювати в умовах різних стилів комунікації, виявляють більше емпатії та толерантності. Водночас ризик дискримінації знижується, коли організація активно підтримує політику інклюзивності, має чіткі механізми запобігання порушенням і створює умови, в яких кожен член команди відчуває себе цінним і почутим.

3. Впровадження зелених практик в управлінні проектами є важливим елементом сучасної корпоративної відповідальності та сталого розвитку. Серед таких практик слід відзначити навчання персоналу еко-технологіям, впровадження енергоефективних рішень, підтримка дистанційної або гібридної роботи з метою скорочення викидів CO₂, пов'язаних із транспортом і споживанням ресурсів у офісах тощо. Такі заходи демонструють відповідальне ставлення до екології, що позитивно сприймається клієнтами, партнерами, інвесторами та суспільством загалом. Система заходів також допомагає відповідати вимогам регуляторів на національному і міжнародному рівнях.

4. Мотиваційні програми в управлінні проектами відіграють ключову роль у формуванні лояльної, продуктивної та гнучкої команди. Дієвими інструментами є впровадження бонусів за участь в еко-ініціативах, програми підтримки балансу між роботою та особистим життям. Такі підходи мають комплексний позитивний вплив на команду та організацію загалом.

Кадрові ризики суттєво впливають на терміни та бюджет проєктів, але їх можна мінімізувати через інтеграцію цілей сталого розвитку і принципів відповідального управління бізнесом у проєктний менеджмент. Така інтеграція підвищує рівень залученості персоналу та забезпечує відповідність глобальним стандартам, сприяючи успіху проєктів у конкретному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Відповідальна поведінка бізнесу: рекомендації. Укладачі: Зінченко А., Деркач Т., Саприкіна М. Київ: Юстон. 2017. 33 с.
2. Гринкевич С.С., Баховський Л.А. Використання сучасних технологій для управління проєктами та їх ресурсами у кризовий період. *Економіка та суспільство*. 2021. № 32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/877/841>
3. Кібік О.М., Корнілова О.В., Кузнецова Л.В. Відповідальність економічних агентів у процесі забезпечення сталого розвитку цифрового суспільства. *Наукові інновації та передові технології»: журнал*. 2024. № 9(37) 2024. С. 197-207.