

станом на 1 січня 2023 року за межами України внаслідок розгортання повномасштабного вторгнення Росії в Україну кількість мігрантів зросла до 8 млн. осіб. Таким чином, соціальні проблеми, які були визначені ще на початок 2021 року не втратили актуальності і до цього часу. Саме вони є ключовими при розробці стратегії соціально- економічного розвитку не тільки підприємств, регіонів, але і країн. Так, за даними професора Мацея Душика з Центру досліджень міграції Варшавського університету, від початку війни біженці з України сплатили в Польщі 10 мільярдів злотих податків. Натомість на допомогу біженцям Польща витратила 3,5 мільярди злотих [1].

Як свідчить світова практика окремі негативні тенденції можна змінити і тим самим зменшити прискорення розгортання «кризи людського капіталу» в Україні. Для цього потрібно орієнтуватися саме на вирішення соціальних проблем, які забезпечують соціальні стандарти життя з дотриманням безпекових правил. Відсутність стабільності у соціальних стандартах призводить до того, щоб більшість молоді обирають країни для міграції, де є сформовані соціальні стандарти, а саме: наявність місць у дитячих садочках, доступ до школи, освіти, безпечне дозвілля, можливість працевлаштуватися. Таким чином, у результаті міграції відбувається потік не тільки молоді, але і фахівців. Негативні наслідки цього відбуває як промисловість, так і економіка в цілому. Тому на даному етапі необхідно приділяти увагу саме вирішенню проблем людського капіталу в Україні.

Список використаних джерел

1. Ukraińcy zapłacili 10 mld zł podatku w Polsce. "Mówienie o samych wydatkach jest nieuprawnione". URL: <https://www.money.pl/gospodarka/ukraincy-zaplacili-10-mld-zl-podatku-w-polsce-mowienie-o-samych-wydatkach-jest-nieuprawnione-6826405015774849v.html>

UDC 658.1

Javier L. Arnaut, Associate Professor of Economics,
Program Coordinator of Business Economics,
Department of Arctic Social Science and Economics
(*Ilisimatusarfik - University of Greenland*)

Byba Volodymyr, candidate of technical sciences, associate professor
National University Yury Kondratyuk Poltava Polytechnic (Poltava, Ukraine)

THE ROLE OF STAKEHOLDERS IN COOPERATION BETWEEN THE AUTHORITY, COMPANY MANAGEMENT AND PUBLIC INSTITUTIONS

The topic of the role of stakeholders in cooperation between the government, enterprise management and public institutions to achieve the goals of sustainable development is very relevant in the modern world.

Stakeholders are groups or individuals who have interests, influence and interact with a certain organization or institution. In the context of sustainable development, stakeholders play an important role in the formation and implementation of strategies, policies and initiatives aimed at environmental, social and economic sustainability

Government, enterprise management and public institutions are key stakeholders who can cooperate to achieve the goals of sustainable development [1].

Let's consider the role of each in more detail.

Government bodies and regulators play a key role in shaping policy and creating the conditions for sustainable development. They establish legislation, regulate economic activity and provide directives for businesses. Governments can also promote infrastructure development, create favorable conditions for innovation, and support capital projects.

Enterprise management has a great impact on achieving the goals of sustainable development. They determine the company's strategy and make decisions that affect the economic, social and environmental aspects of operations. Management must take into account the interests of

stakeholders, including the authorities and public institutions, and implement sustainable practices in the operational activities of the enterprise.

Public organizations and other public institutions represent the interests of the community and protect general societal values. They can influence decision-making, monitor and provide recommendations. Public institutions can also promote conscious consumption, maintain social control, and promote public inclusion in decision-making processes [2].

Cooperation between the authorities, enterprise management and public institutions has the following advantages:

1. Ensuring greater legitimacy of decisions;
2. Expanding the scope of knowledge and expertise;
3. Ensuring balance of interests;
4. The possibility of joint implementation of projects;
5. Impact on policy and legislation;
6. Increasing image and competitiveness.

Let's consider these advantages in more detail:

1. Involvement of various stakeholders in the decision-making process ensures greater legitimacy and decision-making that takes into account a wide range of interests and needs of different groups. This strengthens confidence in the decisions made and promotes their implementation.

2. Cooperation between stakeholders allows combining different types of knowledge, experience and expertise. Authorities, business management and public institutions can contribute their unique knowledge and views, which will contribute to more intelligent and comprehensive decision-making.

3. Cooperation helps to balance the interests of various stakeholders. It encourages consideration of environmental, social and economic aspects in the decision-making process, which contributes to sustainable development and avoidance of negative consequences.

4. Cooperation between stakeholders allows joint implementation of projects and initiatives that one party would not be able to implement on its own. It supports the exchange of resources, expert support and joint investments, which contributes to the efficient use of resources and the achievement of common goals.

5. Cooperation between stakeholders can influence the formation of policies and legislation in the direction of sustainable development. It allows stakeholders to jointly make proposals, recommendations and influence decision-making processes.

6. Cooperation between stakeholders in the field of sustainable development helps to improve the image of the enterprise and provides competitive advantages in the market. The interest of manufacturers and other organizations in sustainable development and cooperation with authorities and public institutions demonstrates their social responsibility and capacity for innovation.

Successful cooperation between the authorities, enterprise management and public institutions to achieve the goals of sustainable development requires mutual understanding, openness, trust and willingness to compromise. It is a key tool for creating sustainable and balanced development that takes into account the needs of modern society and future generations.

In general, cooperation between the authorities, business management and public institutions is necessary to achieve the goals of sustainable development, such as reducing the impact on the environment, improving social responsibility and ensuring economic sustainability.

Also, for effective cooperation between stakeholders, the following aspects must be taken into account: dialogue and mutual understanding, definition of common goals, division of responsibilities, joint projects and initiatives, monitoring and evaluation, public involvement, continuous communication. In general, the role of stakeholders in the cooperation between the authorities, enterprise management and public institutions is to join efforts to achieve the goals of sustainable development. This requires mutual understanding, joint responsibility and the implementation of specific measures that will contribute to the balanced development of ecology, society and the economy.

References

1. Freeman R. E. Stakeholder Management: A Stakeholder Approach. Marshfield, MA: Pitman Publishing, 1984. – 704 p.
2. OSTROM E. Governing the commons. The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge: University press, 1990. 280 p. https://www.actu-environnement.com/media/pdf/ostrom_1990.pdf

УДК 338.242

Баля К.Р., студентка
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ПЕРСПЕКТИВИ АДМІНІСТРУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У минулі роки підприємства зосереджувалися на більш важливих проблемах, таких як доходи, конкуренція та економічна нестабільність, з очевидною недостатньою увагою до людських ресурсів. Однак зі зміною бізнес-моделей і галузей HR стає головним центром, оскільки керівники усвідомлюють важливість персоналу, його вплив на зростання й успіх бізнесу. Кожне підприємство, незалежно від галузі чи розміру, може зіткнутися з проблемами адміністрування персоналу. Адже, коли підприємства більше зосереджуються на покращенні досвіду та культури співробітників, обсяг і характер проблем адміністрування персоналу, продовжують збільшуватися. В сучасних умовах, багато проблем з персоналом можуть виникнути через цифрові збої, культурні зміни на робочому місці, економічні зміни, зміни політичного клімату тощо. Наприклад, в 2021 році кожне підприємство зіткнулося з проблемою щодо створення, вирішення та керування ефективними віддаленими робочими силами для бізнесу, продовжуючи успішно працювати в умовах пандемії. Аналогічна ситуація відбулася і в 2022 році, коли відбувся відкритий воєнний напад РФ на Україну. Отже, зараз потрібно оперативно вирішувати проблеми щоб мати перспективи в майбутньому періоді.

З огляду на конкурентний характер поточного ринку, залучення талантів є головним пріоритетом для адміністрування персоналу. Демографічні зміни, зростаючий попит на талановитих працівників та дефіцит відповідних кандидатів змушують підприємство постійно шукати та наймати найкращих талантів. Все ж із постійно зростаючим попитом на кваліфікованих працівників керівництву складно залучити кандидатів із відповідними навичками чи досвідом. Рішенням такої проблеми є конкурентоспроможна винагорода та пакети виплат працівникам, адже, це важливо для залучення кращих талантів на підприємство. Бренд роботодавця, заснований на найцінніших і унікальних здібностях своїх працівників, може допомогти донести таку цінність та залучити людей, які нею мотивовані.

Управління змінами ніколи не бувають легкими, але це природа бізнес-простору. Впровадження змін і розроблення довгострокових планів, які враховують ці зміни, є однією з найважливіших проблем адміністрування персоналу. Так, для ефективного управління змінами є часте й прозоре спілкування до, під час та після періодів змін. Працівників потрібно попередити та повідомити про майбутні зміни та забезпечити їх необхідними навичками, щоб вони могли реагувати на них і подолати їх. Тому слід залучати працівників до процесу прийняття рішень і повідомляти їх про обґрунтовані зміни, розробити альтернативні плани.

Перекваліфікація персоналу – складне завдання, яке потребує стратегічного планування. Для цього потрібно створити свій план підвищення кваліфікації, визначивши поточні потреби підприємства, прогалини в навичках працівників і що потрібно, щоб досягти цього. Слід подумати про кілька методів навчання персоналу, щоб заохочувати і пропонувати варіанти, які найкраще підходять для різних стилів навчання та допоможуть усунути