

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)

ФОРМУВАННЯ У ПЕРСОНАЛУ МОТИВАЦІЇ ДОТРИМУВАТИСЬ ЗАСАД СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сучасне суспільство стикається з викликами, намагаючись адаптуватись до розвитку сучасних технологій та глобальних процесів. Відповідно, зростає невизначеність та складності, посилюється індивідуалізація та соціальна диверсифікація, а також знижується економічна та культурна стабільність. Людям потрібно зрозуміти світ, в якому вони живуть. Вони мають навчитися співпрацювати, обговорювати проблеми та конструктивно діяти для спільного блага.

Мотивація працівників до дотримання принципів сталого розвитку є важливим аспектом сучасного управління бізнесом. У зв'язку з посиленням уваги до екологічних та соціальних викликів компанії все частіше застосовують практику корпоративної відповідальності та сталого розвитку. Це означає, що працівники мають усвідомлювати, в якому напрямку розвивається компанія, і бути мотивованими до активної участі у впровадженні цих принципів.

Насамперед, важливо впроваджувати систематичні навчальні та просвітницькі заходи, щоб мотивувати працівників до дотримання принципів сталого розвитку, зокрема до розуміння значення сталого розвитку для компанії, суспільства та навколишнього середовища.

Для досягнення цілей сталого розвитку працівники мають володіти такими основними компетенціями:

- системне мислення – здатність розуміти взаємозв'язки та аналізувати складні системи;
- проактивні компетенції – здатність оцінювати наслідки своїх дій, ризиків і змін;
- нормативна компетенція – здатність розуміти та діяти відповідно до норм і правил, встановлених у суспільстві;
- стратегічна компетентність – здатність розробляти та впроваджувати інноваційні моделі поведінки, які ведуть до сталого розвитку;
- компетентність співпраці – здатність вчитися на прикладі інших, розуміти і поважати потреби й поведінку інших, виявляти співчуття та вирішувати проблеми колективно;

- компетенція самоусвідомлення – здатність розуміти свою роль у суспільстві, справедливо оцінювати власну поведінку та мотивувати себе, а також керувати своїми почуттями, емоціями та бажаннями;

- навички критичного мислення – здатність оцінювати, досліджувати, порівнювати, аналізувати та робити правильні висновки;

- навички інтегрованого вирішення проблем – здатність вирішувати проблеми через аналіз різних поглядів, думок і переконань [1, с. 10].

Для подолання взаємопов'язаних економічних, соціальних, політичних та екологічних викликів необхідна освіта, яка виховує в людях почуття відповідальності та креативності.

Науковці ЮНЕСКО вважають, що навчання сталому розвитку – це сукупність інструментів, методів і прийомів, які сприяють ухваленню обґрунтованих рішень і відповідальній поведінці, економічній стабільності та побудові справедливих суспільств для нинішнього і майбутніх поколінь, поважаючи культурне розмаїття.

Навчання сталому розвитку охоплює знання, навички, цінності, ставлення та педагогічні методи, спрямовані на розвиток потенціалу для створення мирних і самодостатніх суспільств.

На думку науковця М. Бонне, принципом сталого розвитку в навчанні персоналу потрібно вважати «силу мислення» – базову установку та усвідомлення зв'язку між поняттями та речами. Такий підхід дає можливість адекватно вирішувати конфлікти та запобігати їх виникненню [2, с. 17].

Науковець Р.Б. Стівенсон зазначає, що впровадження цілей навчання для сталого розвитку відкриває шлях до створення інтегрованих навчальних програм, відповідно до яких можна організовувати навчання, спрямоване на вирішення проблем. Такий тип програм ефективний, коли він розроблений для конкретного регіону і дає змогу поглиблено вивчати специфічні місцеві проблеми [3, с. 187].

Науковець В. Ноллетт обстоює концепцію «свідомого навчання» на противагу механічному запам'ятовуванню інформації. Він стверджує, що розробники навчальних програм повинні надавати своєрідну інструкцію для вирішення проблем, а не нав'язувати готову єдино правильну відповідь. Адже йдеться не лише про набуття знань, а й про формування готовності та здатності мислити, усвідомлювати взаємопов'язаність речей у світі [4, с. 421].

Крім того, важливо створити механізми заохочення, спрямовані на пошук та винагороду ініціатив у сфері сталого розвитку (наприклад, схеми, які пропонують бонуси або премії за досягнення певних цілей щодо зменшення негативних викидів, використання енергії та інших параметрів сталого розвитку).

Важливо залучати працівників до ухвалення рішень щодо сталого розвитку, зокрема через створення команд або робочих груп, які беруть участь у розробці та впровадженні стратегій сталого розвитку.

Не менш важливо створити позитивне корпоративне середовище, яке підтримує ініціативи зі сталого розвитку та визнає досягнення працівників у цій сфері. Підтримка та похвала з боку керівництва може суттєво мотивувати працівників та підвищити ефективність таких програм.

Таким чином, реалізуючи цілі сталого розвитку, працівники беруть участь у процесі критичного пошуку. Дослідження, критичне мислення та здатність інтегрувати знання дають змогу працівникам виявляти проблеми, пропонувати рішення, знаходити позитивні й негативні аспекти цих рішень та оцінювати їх.

Отже, для формування мотивації персоналу щодо дотримання засад сталого розвитку необхідно застосовувати комплексний підхід, що охоплює навчання, стимулювання, участь та підтримку. Це не лише сприяє досягненню цілей сталості, а й зміцнює корпоративну культуру та підвищує конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел

1. Education for Sustainable Development Goals – Learning Objectives / M. Rieckmann et al. France: UNESCO, 2017. 67 p.
2. Mahatma Gandhi Institute of Education for Peace and Sustainable Development. Textbooks for Sustainable Development: a guide to embedding. Paris: UNESCO, 2017. 186 p.
3. Stevenson R.B. Developing habits of environmental thought fullness through the in-depth study of select environmental issues. *Canadian Journal of Environmental Education*. 1997. № 2. P. 183–201.
4. Nolet V. Preparing sustainability-literate teachers. *Teachers College Record*. 2009. № 111 (2). P. 409–442.
5. 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.
6. 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.

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;