

4. Супрун С.Д. Стратегічний менеджмент в системі управління сучасним підприємством. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2024. С. 163-167. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/52_2024ua/28.pdf.

Материнська Ольга Андріївна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Коршманюк Анастасія Василівна

здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**ІНТЕГРАЦІЯ ESG-ПРИНЦИПІВ
У СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Сучасний підхід до управління організаціями дедалі більше орієнтується на інтеграцію принципів ESG (екологічних, соціальних та корпоративного управління) у всі аспекти діяльності. У сфері управління персоналом впровадження ESG-принципів означає створення умов, за яких інтереси співробітників, суспільства та довкілля враховуються на всіх рівнях прийняття рішень. Такий підхід не лише підвищує ефективність функціонування компаній, а й сприяє формуванню стійкої корпоративної культури, що відповідає вимогам сучасного ринку [1].

Важливість обґрунтування необхідності інтеграції ESG-принципів у систему управління персоналом задля формування стійкої корпоративної культури, покращення умов праці, підвищення залученості співробітників та довгострокової конкурентоспроможності організації є актуальною для українських компаній.

Інтеграція ESG-принципів у систему управління персоналом стає не просто трендом, а нагальною необхідністю. Вплив ESG-принципів на управління персоналом і загальну ефективність організації є досить важливим в умовах післявоєнного відновлення, євроінтеграції та зростаючої конкуренції на міжнародних ринках. Зосередження на екологічних, соціальних та корпоративних аспектах допоможе зрозуміти переваги та інтегрувати ці принципи в HR-практики.

Екологічна складова ESG орієнтована на скорочення впливу компанії на довкілля. У контексті управління персоналом це означає впровадження заходів, які сприяють зменшенню вуглецевого сліду, економії енергії та відповідального споживання ресурсів. Наприклад, компанії можуть

інвестувати в «зелені» офісні приміщення, стимулювати працівників використовувати екологічний транспорт, скорочувати паперовий документообіг та підтримувати практики повторного використання матеріалів. Такий підхід не лише підвищує екологічну свідомість працівників, а й сприяє їхній залученості до корпоративних ініціатив, що мають глобальне значення. Зрештою, це допомагає зміцнити репутацію компанії як соціально відповідальної та екологічно свідомої, що особливо важливо для залучення молодих фахівців і формування стійких відносин із партнерами [2].

Соціальний компонент ESG-стратегії охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із добробутом працівників, дотриманням принципів рівності та інклюзивності, створенням умов для професійного розвитку. В організаціях, які враховують соціальні аспекти ESG, особлива увага приділяється забезпеченню безпечних та комфортних умов праці. Це включає не лише дотримання мінімальних стандартів, але й запровадження програм здоров'я, навчання та підвищення кваліфікації. Працівники у таких компаніях почуваються більш цінними, що підвищує їхню залученість, лояльність і продуктивність.

Значний вплив на HR-практики демонструють також прозорість та підзвітність. Впровадження зрозумілих механізмів оцінки ефективності працівників, відкриті системи винагороди та чіткі процедури кар'єрного зростання допомагають створити справедливе та етичне середовище. Це сприяє зміцненню довіри між керівництвом і персоналом, мотивує працівників активно брати участь у процесах прийняття рішень і пропонувати інноваційні ідеї. Такі підходи також забезпечують стабільність і передбачуваність у роботі організації. Працівники бачать, що компанія керується етичними нормами, і готові вкладати більше зусиль у досягнення спільних цілей. Зрештою, це дозволяє компаніям не лише підвищувати ефективність роботи, а й бути привабливими для зовнішніх інвесторів та ділових партнерів, які все більше цінують прозорість і соціальну відповідальність [3].

Інтеграція ESG-принципів у систему управління персоналом дає організаціям суттєві конкурентні переваги. По-перше, це сприяє формуванню стійкої корпоративної культури, яка допомагає зберегти єдність у складних умовах та сприяє інноваціям. По-друге, компанії, які орієнтуються на ESG, мають кращу репутацію як роботодавці. Вони легше залучають талановитих фахівців, готових працювати у відповідальному середовищі. Нарешті, ESG-підходи допомагають компаніям підвищити свою стійкість до ризиків, зокрема регуляторних, репутаційних та операційних [3].

Отже, інтеграція ESG-принципів у систему управління персоналом – це не лише сучасна тенденція, а стратегічний крок, який допомагає компаніям забезпечувати сталий розвиток, зміцнювати свій бренд роботодавця та створювати додаткову цінність для працівників, суспільства і навколишнього середовища. Упровадження цих принципів сприяє не лише успішності

організації у фінансовому плані, а й її позитивному впливу на світ навколо, забезпечуючи довгострокову стабільність і конкурентоспроможність.

Список використаних джерел

1. Кирчата І. М., Шершенюк О. М. Розробка стратегії розвитку підприємництва на засадах ESG-орієнтирів. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. Збірник наукових праць. 2023. № 1. С. 194–203. URL: <https://surl.gd/gahyaq> (дата звернення: 07.03.2025)
2. Вовченко О. ESG-стратегія як основа управління ризиками сталого розвитку в банках. Економіка та суспільство. 2023. № 50. URL: <https://surl.li/whywsh> (дата звернення: 07.03.2025)
3. Будяков О.Ю., Конченко Д.Р. Сучасні тенденції визначення принципів ESG у корпоративному сталому розвитку. Вісник економіки. 2024. № 60, с. 4-9. URL: <https://surl.li/khbhlu> (дата звернення: 07.03.2025)
4. Лизак, М. П., Материнська, О. А., & Гринів, Л. В. (2023). Сучасні тенденції у менеджменті: перехід до гібридної робочої моделі та дистанційного управління. *Цифрова економіка та економічна безпека*, (8 (08)), 29-36.
5. Материнська О. А. Комунікаційний менеджмент в системі управління бізнесом: реалії воєнного часу. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Випуск 3 (73) - Видавничий дім «Гельветика», 2023. – С. 52-57.

Матяш Ілля Сергійович

здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

КОМПЛАЄНС І ДОБРОЧЕСНІСТЬ У ЦИФРОВІЙ ЕПОСІ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ЕЛЕКТРОННОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Комплаєнс – це система заходів, процедур, правил та заходів контролю, спрямованих на забезпечення дотримання організацією або працівником законодавства, етичних стандартів, регуляторних вимог та внутрішніх правил [1]. У контексті електронної демократії комплаєнс включає заходи щодо запобігання корупції, забезпечення прозорості цифрових процесів та дотримання прав громадян у сфері електронного врядування.

Поняття доброчесність не визначено в законах. Найбільш глибоко сутність цієї цінності відображає англійське слово “integrity”, Кембриджський словник тлумачить його як якість бути чесним та мати тверді моральні принципи, які не змінюються під впливом обставин [2]. У цифровій сфері доброчесність означає відкритість, відповідальність