

усунути розриви в інформаційних зв'язках системи управління в єдиному контурі контролінгу [4].

Така модель надасть теоретичне підґрунтя для побудови організаційної структури відділу контролінгу на підприємстві та методологічне підґрунтя для обліково-аналітичного забезпечення функцій контролінгу та формулювання контрольних процедур. Також така модель концептуального середовища контролінгу необхідна в системі управління сталим розвитком. Це дає змогу сформулювати пріоритети управлінського сектору: підвищення ринкової вартості підприємств, формалізація процедур оцінки та управління ризиками, створення умов для подальшого розвитку систем управління в інформаційному суспільстві [5].

Як висновок, основне завдання економічного потенціалу в процесі гарантування економічної безпеки підприємства полягає в накопиченні достатньої величини і максимально ефективному використанні усіх ресурсів, що дозволило б нейтралізувати загрози з боку внутрішнього та зовнішнього середовища і гарантувати безпечне функціонування та сталий розвиток підприємства через підтримання системи контролінгу.

Список використаних джерел

1. Гук О.В. Антикризове управління як спосіб запобігання банкрутству підприємства / економіка: реалії часу. науковий журнал. – № 6 (22). – с. 193-198.
2. Ткаченко В. В., Дзядик Х. В. Контролінг фінансового циклу в системі антикризового фінансового управління підприємством. Modern Economics. 2021. № 20. С. 296-301.
3. Григораш І. О. Контролінг як сучасна система управління підприємством. Актуальні проблеми економіки. № 11(113). С. 96–107.
4. Пакуліна А.А., Гніденко А.В., Коваленко Ю.І. Контролінг і сталий розвиток підприємства малого бізнесу URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/%D0%A1%D1%85%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B0%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B0%20%E2%84%96%203%20\(20\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/%D0%A1%D1%85%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B0%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B0%20%E2%84%96%203%20(20)%20(1).pdf)
5. Одінцова Т. Контролінг у забезпеченні збалансованого сталого розвитку підприємств і перспективи його розвитку в Україні URL: <http://visnykj.tneu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/487>

УДК 658.012

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗА СТЕЙКХОЛДЕР-ПІДХОДОМ

ВОЛОДИМИР ПІДДУБНИЙ, СВІТЛАНА КРАСНОЖОН

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Україна*

Стейкхолдерський підхід кінця ХХ століття до теперішнього часу характеризується посиленням взаємодії в напрямі збалансованості інтересів

підприємства із заінтересованими сторонами. Нині все більше підприємств розглядають взаємодію із заінтересованими сторонами як інструмент для посилення орієнтації стратегічних рішень на стабільність та стійкість розвитку.[2]

В європейській практиці, відповідно до вимог теорії стейкхолдерів, сучасні компанії сприймають зовнішніх стейкхолдерів не як елемент зовнішнього середовища, а як своїх колег. Проводяться загальні засідання із покупцями, постачальників включають в групи планування, з конкурентами створюються тимчасові спілки. Для вітчизняних підприємств діалог із зовнішніми стейкхолдерами не завжди є конструктивним та йде на користь сторонам. Аналізуючи наукові джерела, можемо зробити висновок, що розвитку діалогу із стейкхолдерами завжди передуює підготовчий процес, який передбачає визначення стейкхолдерів підприємства та проведення їх аналізу.[1]

Надзвичайно важливим для налагодження ефективного діалогу між заінтересованими сторонами, забезпечення безперервних консультацій та постійних інновацій є постійний моніторинг та оцінка рівня залучення стейкхолдерів в політику компанії, оцінка показників ефективності. Діалог із стейкхолдерами означає формування ефективної комунікації, залучення основних представників груп стейкхолдерів до розробки стратегії розвитку компанії. [1] З одного боку, це спосіб комунікації із своїми правилами, нормами, техніками, а з іншої боку, це безперервний процес, який передбачає вироблення ефективної моделі взаємодії між заінтересованими сторонами з метою збільшення стейкхолдерської вартості кожного учасника.

Беззаперечно, можемо виокремити й основні переваги даного підходу, що ми розглядаємо. Нижче наведені деякі з них:

1. Забезпечення взаємодії з різними стейкхолдерами: підхід за стейкхолдер-підходом передбачає врахування і взаємодію з різними сторонами, такими як співробітники, клієнти, акціонери, громадські організації, державні органи та інші зацікавлені сторони. Це сприяє більш глибокому розумінню потреб та очікувань різних стейкхолдерів, а також дозволяє враховувати їхні інтереси в процесах прийняття рішень та управлінських стратегіях.

2. Стимулювання сталого розвитку: управління персоналом за стейкхолдер-підходом сприяє сталому розвитку підприємства, оскільки враховує не тільки економічні, а й соціальні та екологічні аспекти. Врахування інтересів різних стейкхолдерів дозволяє забезпечити баланс між короткостроковими та довгостроковими цілями, сприяти розвитку сталісних взаємин, забезпечувати етичні принципи у взаємодії зі стейкхолдерами та сприяти соціальній відповідальності підприємства.

3. Забезпечення внутрішнього співпраці та залучення персоналу: управління персоналом за стейкхолдер-підходом сприяє залученню персоналу до процесів прийняття рішень та внутрішньої співпраці. Співробітники більше відчують свою важливість для підприємства, беруть участь у процесах прийняття рішень та вносять свої ідеї та пропозиції. Це сприяє покращенню комунікації, залученню талановитих співробітників, збереженню та підвищенню їхньої мотивації та залученості до роботи.

Таким чином, можемо сказати, що налагоджені взаємовідносини із стейкхолдерами дають змогу підвищити довіру до підприємства, його імідж та репутацію; залучати кращі кадри та зміцнювати взаємовідносини всередині підприємства завдяки високим моральним принципам, а за рахунок цього підвищувати ефективність діяльності; більш ефективно управляти ризиками; завойовувати довіру у споживачів та партнерів по бізнесу тощо. А це забезпечить стійкий розвиток підприємства та конкурентні переваги на довгострокову перспективу.

Список використаних джерел

1. Лагута Я. Стейкхолдерський підхід в корпоративній соціальній відповідальності компанії. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. УДК 005.35:334.735.
2. Управління взаємовідносинами зі стейкхолдерами на промисловому підприємстві. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/03760a4a-6231-479d-bbe6-1b6b4d3db184> (дата звернення: 20.04.2023).
3. Кавецький В. Класифікація стейкхолдерів в практичній діяльності підприємств. ORCID ID: 0000-0001-8752-0807.

УДК 331.2

ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА В УКРАЇНІ

ІННА ХОМЕНКО, ВАДИМ ПРИСЯЖНИЙ

Національний університету «Чернігівська політехніка», Україна

В умовах повномасштабної війни України проти Російської Федерації, що призвела до економічної кризи багатьом людям необхідно стабільно отримувати заробітню платню, а підприємствам – прибуток. Актуальним залишається питання реформування системи оплати праці для робітників та збільшення заробітної плати в умовах її зниження внаслідок війни та зростання безробітності. Матеріальне стимулювання працівників є одним з найважливіших завдань підприємства для збільшення продуктивності праці. Виникає необхідність оптимізації оплати праці в умовах нестабільності та втрати прибутку. В цьому підприємствам може допомогти багаторічний досвід застосування різноманітних систем оплати праці систем зарубіжних колег.

Дослідженням систем оплати праці в зарубіжних країнах та їх переваг для України займалися такі вчені як О. Рибалко, А.А. Машевська, О.Д. Балан, С.А. Матюх, М.О. Кабаченко, Н.М. Шмиголь, Д.С. Монастирська, А.А. Антонюк, та ін.

В зарубіжних країнах діють досить різноманітні системи оплати праці в залежності, від підприємства, конкретної галузі або держави. При цьому можна виділити їх загальні риси. Так наприклад в США рівень заробітної плати встановлюється працівникам однакової кваліфікації, але з різними показниками якості роботи. Показники поділяються на: виробничі (виконання норм, використання робочого часу) і особистісні (завзятість, трудова і творча