

Гавриленко Яна Валеріївна,
*аспірант кафедри обліку, аналізу і оподаткування,
Черкаський державний технологічний університет,
м. Черкаси, Україна*

ОБЛІК ПЕРСОНАЛУ У ДОСЯГНЕННІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Протягом 2016–2017 років тривав широкомасштабний та всеосяжний процес адаптації цілей сталого розвитку з урахуванням національних особливостей країни. Незважаючи на те, що значна увага з боку науковців приділяється питанням сталого розвитку суспільства, визначення ролі персоналу в економічній та соціальній сферах, залишаються недостатньо дослідженими. Актуальним залишається вивчення ролі обліку персоналу для досягнення цілей сталого розвитку.

Впроваджуючи нові інструменти ринкового регулювання соціально-економічних процесів, Україна потребувала чітко визначеної та допустимої для суспільства країни стратегії досягнення цілей сталого розвитку. В процесі досягнення кожної цілі сталого розвитку, де має місце низька ефективність виконання того чи іншого завдання, існують проблеми та недоліки в управлінні: суперечності в організації відповідних адміністрацій, надлишкове різноманіття суб'єктів в одній сфері діяльності, брак координації тощо [1].

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку [2]. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє знатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі й просторі усі інші компоненти.

Відповідно, можна зробити висновки, що провідна роль у досягненні всіх без винятку цілей сталого розвитку належить управлінню персоналом, що передбачає професійну компетентність кадрів, гідну оплату праці відповідно до займаної посади та виконаної роботи, спрощення адміністративних структур. Відповідно, питання належного управління персоналом, оплати праці й участі персоналу у прийнятті рішень та їх виконанні і механізмах забезпечення підзвітності мають враховуватися при плануванні та реалізації завдань та досягненні цілей сталого розвитку.

Реалізація першої цілі має на меті покінчити з бідністю та голодом в усіх їх формах та проявах, а також забезпечити, щоб усі люди могли реалізувати свій потенціал в умовах гідності й рівності та у здоровому навколишньому середовищі. Україна, одна з країн що має найнижчий рівень заробітної плати і високий рівень бідності населення. Тому одним із шляхів вирішити ці проблеми

і досягти успіху в реалізації даної цілі є впровадження ефективного управління персоналом.

Для здійснення підбору кадрів та ефективного управління персоналом керівництво потребує певну неупереджену облікову інформацію. Фінансовий та статистичний облік надає інформацію про кількість штатних працівників, які забезпечують фінансово-господарську діяльність, їх посадові оклади, ставки, розцінки [3]. Але цієї інформації керівництву недостатньо для того щоб впливати на виконання запланованих цілей сталого розвитку. Незважаючи на важливість даних фінансового обліку, вони не являються достатніми для прийняття рішень на довгострокову перспективу. Довгострокові конкурентні переваги слабшають по мірі збільшення об'єму і швидкості інформаційних потоків. Для отримання такої аналітичної інформації і досягнення успіху в реалізації цілей сталого розвитку виникає необхідність в організації ефективної системи управлінського обліку поряд з діючою системою фінансового обліку.

Ефективний управлінський облік оптимізує процес прийняття рішень: відповідні фахівці надають керівництву необхідну фактичну і аналітичну інформацію з врахуванням соціальної і екологічної відповідальності.

Необхідність впровадження у життя концепції соціальної відповідальності зумовлена тим, що суспільство довіряє значну частину своїх ресурсів суб'єктам господарювання, зокрема, природні та трудові, а тому вони, повинні відповідати перед ним за їх використання. Суспільство оцінює не тільки виробничі та фінансові показники діяльності суб'єктів підприємництва, але і культуру ведення бізнесу, турботу про працівників, відношення до партнерів, вплив на довкілля. Соціальна відповідальність стає однією із складових корпоративної стратегії у досягненні цілей сталого розвитку. Вона сприяє не лише вирішенню суспільних проблем, але й безпосередньо впливає на зміцнення позицій в усіх сферах взаємовідносин. Одним із джерел інформації щодо оцінювання соціальної відповідальності є облікові дані.

Отже, можна зробити висновки, що управління персоналом відіграє визначальну роль в досягненні цілей сталого розвитку, а облікова інформація оптимізує процес прийняття рішень, сприяє інтегрованому мисленню, що дозволяє враховувати повний спектр даних, необхідних для прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017 URL: [https:// un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf](https://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf)
2. Буди́ко О. В. Облік в системі інформаційного забезпечення управління сталим розвитком підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 10. Частина 2. 2015. С. 165-170.
3. Гавриленко В. О. Облік в управлінні трудовими ресурсами. Актуальні проблеми розвитку менеджменту, фінансів та фінансової науки: ідеї та їх впровадження: зб. матеріалів Всеукраїнської наукової конференції (із зарубіжною участю). (м. Покровськ, 12-14 травня 2020). ДВНЗ ДонНТУ, 2020. С.36-37.