

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ З УРАХУВАННЯМ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

БОЙКІВСЬКА Галина<sup>1</sup>, ОВЧАРУК Олександр<sup>2</sup>, ТКАЧЕНКО Данило<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Національний університет «Львівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-9978-7514>

e-mail: [halyna.m.boikivska@lpnu.ua](mailto:halyna.m.boikivska@lpnu.ua)

<sup>2</sup> Національний університет «Львівська політехніка»

e-mail: [oleksandr.m.ovcharuk@lpnu.ua](mailto:oleksandr.m.ovcharuk@lpnu.ua)

<sup>3</sup> Національний університет «Львівська політехніка»

e-mail: [danylo.k.tkachenko@lpnu.ua](mailto:danylo.k.tkachenko@lpnu.ua)

У статті досліджуються проблеми управління персоналом з урахуванням принципів сталого розвитку з метою підвищення ефективності та забезпечення сталого розвитку підприємства. Вона висвітлює важливий взаємозв'язок між Індексом людського розвитку (ІЛР) країни та управлінням персоналом на принципах сталого розвитку. Автори статті аналізують, як високий рівень ІЛР свідчить про ефективне управління ресурсами країни та як управління персоналом на засадах сталого розвитку сприяє створенню сприятливого середовища для розвитку та зростання людського капіталу. Крім того, у статті обговорюється важливість впровадження концепції сталого розвитку в управління персоналом, що передбачає розробку стратегій та системного підходу, а також підготовку та навчання персоналу з урахуванням цих принципів. Визначено, що людський капітал, утворений знаннями, навичками, досвідом та креативністю, стає основою для конкурентоспроможності економіки та забезпечує її стійкий розвиток. Одним із ключових аспектів цього процесу є здатність країни ефективно використовувати та розвивати свій людський потенціал. Виокремлено принципи, які мають стати фундаментом для побудови моделі управління персоналом, спрямованої на досягнення сталого розвитку як для самої організації, так і для суспільства в цілому. Для успішного впровадження концепції сталого розвитку в управління персоналом також необхідна підготовка та освіта персоналу, що включає навчання працівників екологічно відповідальному підходу та іншим аспектам сталого розвитку, а також розвиток навичок управління з урахуванням цієї концепції.

Ключові слова: персонал, управління, сталий розвиток, людський розвиток, людський капітал.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-11-14>

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В умовах стрімкого технологічного розвитку, зростаючого соціального впливу та гострої уваги до екологічних питань, підприємства повинні адаптуватися до нових реалій. Ефективне управління персоналом стає ключовим елементом для досягнення сталого розвитку, враховуючи важливість людського капіталу у формуванні конкурентоспроможних стратегій та забезпеченні соціальної відповідальності. Дослідження особливостей цього управління може розкрити ефективні підходи до збалансованого поєднання економічних, соціальних і екологічних аспектів в стратегії підприємства, що стає ключем до сталого розвитку в сучасному бізнес-середовищі.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Важливі внески у дослідження теоретичних та практичних аспектів управління персоналом було зроблено такими науковцями як Р. Винничук [4], Г. Захарчин [6], Й. Ситник [12] та ін., процесам дослідження питань управління персоналом в умовах сталого розвитку присвячені праці О. Замули [5], І. Маркіної [7], Л. Могильної [8], Р. Підлипної [9] О. Продіус [10] та ін.

### ВИДІЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Метою економік, країн і підприємств у сучасному світі є прагнення до безкінечного економічного зростання, незважаючи на обмеженість ресурсів. Однак це приводить до значних економічних, екологічних та соціальних проблем, і сталий розвиток виступає як спосіб їх подолання. Втілення цієї ідеї зіштовхується з численними бар'єрами, як економічними і політичними, так і культурними та соціальними, що призводить до поглиблення нерівностей. Це, в свою чергу, призводить до неконтрольованого зростання як економічних і соціальних проблем, так і порушення меж екологічної терпимості.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета цієї статті полягає у дослідженні проблематики управління персоналом з урахуванням принципів сталого розвитку, що сприятиме підвищенню ефективності та забезпеченню сталого розвитку підприємства в сучасному соціально-економічному середовищі.

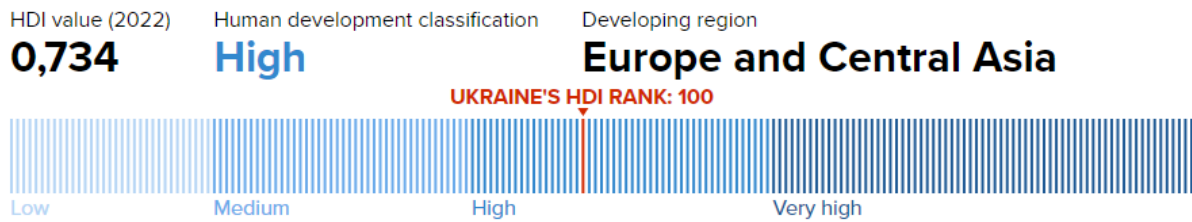
## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Людський капітал є ключовим елементом у соціально-економічному розвитку економіки країни. У сучасному світовому середовищі конкурентоспроможність може бути досягнута лише тими країнами, які досягають високого рівня розвитку людського капіталу шляхом значних інвестицій у їх вдосконалення, інтелектуального збагачення працівників різних професій та створення сприятливих умов для їх повноцінного, творчого розвитку. З урахуванням інтенсифікації процесів світової глобалізації та складнощів оточуючого середовища, концепція сталого розвитку, яка передбачає задоволення потреб сучасного покоління без ушкодження можливостей майбутніх поколінь, стає надзвичайно важливою для підприємств в Україні [5]. Ця концепція базується на збереженні екологічної цілісності, економічному зростанні та соціальній справедливості. Для ефективної діяльності підприємств в умовах такого середовища важливо забезпечити взаємодію екологічних та технологічних процесів [1]. Однак в Україні ключовим є створення розуміння та готовності до змін серед співробітників для успішного впровадження Цілей сталого розвитку. Але дослідження свідчать, що більшість керівників стикається із супротивом працівників до змін та небажанням впроваджувати нововведення у роботу. З цієї причини впровадження концепції сталого розвитку в діяльність підприємств в Україні вимагає створення конкретних умов, спрямованих на економічне зростання, ефективне розподіл ресурсів та підвищення рівня лояльності персоналу. Важливо ідентифікувати, розвивати таланти та навички працівників, які можуть бути корисні для них та майбутнього розвитку підприємства, забезпечити гнучкість та ефективність для бізнесу.

Дослідники вказують, що пріоритети розвитку людського капіталу та сталого розвитку мають тісний зв'язок між собою [2-6]. Розвиток людського капіталу забезпечує формування основної продуктивної сили економіки, що, в свою чергу, створює фінансові умови для поліпшення якості та стандартів життя [2]. Людський капітал, утворений знаннями, навичками, досвідом та креативністю, стає основою для конкурентоспроможності економіки та забезпечує її стійкий розвиток. Одним із ключових аспектів цього процесу є здатність країни ефективно використовувати та розвивати свій людський потенціал [3]. Людський капітал також виступає як ключовий фактор у створенні високопродуктивних секторів економіки, а також у впровадженні новітніх технологій та інновацій. Зростання кількості кваліфікованих працівників та їхнє постійне навчання та розвиток сприяють підвищенню продуктивності праці й збільшенню конкурентоспроможності національної економіки. Важливим наслідком ефективного розвитку людського капіталу є покращення фінансових умов для всього суспільства. Збільшення рівня кваліфікації та професійних навичок працівників призводить до збільшення їхнього доходу і відповідно до збільшення фінансової стабільності населення. Підвищення рівня доходів в свою чергу стимулює споживчу активність та розвиток ринків, що призводить до загального підвищення якості життя.

Згідно Доповіді про людський розвиток 2023-24 рр., Індекс людського розвитку (ІЛР) України складає 0,734, що підтверджує її високий рівень розвитку. Україна розміщується на 100-му місці серед 193 країн і територій у загальному рейтингу [11]. Проте, в Україні відчутний негативний вплив спаду Індекс людського розвитку (ІЛР), оскільки цей показник опустився до найнижчого рівня з 2004 року (Рис.1). ІЛР є узагальненим показником, що оцінює середні досягнення у трьох основних сферах людського розвитку: тривалість та якість життя, доступ до освіти та рівень матеріального благополуччя. За період з 1990 по 2022 рік, індекс людського розвитку в Україні мав тенденції до зростання з 0,731 до 0,734, що становить збільшення на 0,4%. З 1990 по 2022 рік очікувана тривалість життя при народженні в Україні змінилася на -1,2 року, очікувана тривалість навчання в школі – на 0,8 року, а середня тривалість навчання – на 1,8 року. З 1990 по 2022 рік ВВП на душу населення в Україні змінився приблизно на -32,1 відсотка [11].

Існує тісний взаємозв'язок між рівнем людського розвитку, який відображається через ІЛР, та управління персоналом на принципах сталого розвитку. Високий ІЛР свідчить про ефективне управління ресурсами країни, включаючи інвестування у людський капітал через освіту, охорону здоров'я та підтримку соціального благополуччя. У свою чергу, управління персоналом на засадах сталого розвитку сприяє створенню сприятливого середовища для розвитку та зростання людського капіталу, що впливає на підвищення рівня ІЛР. Отже, ефективне управління персоналом, спрямоване на сталий розвиток, може позитивно впливати на підвищення рівня ІЛР країни, створюючи умови для підвищення якості життя, розвитку освіти та здоров'я населення.



### Trends in Ukraine's HDI 1990 – 2022

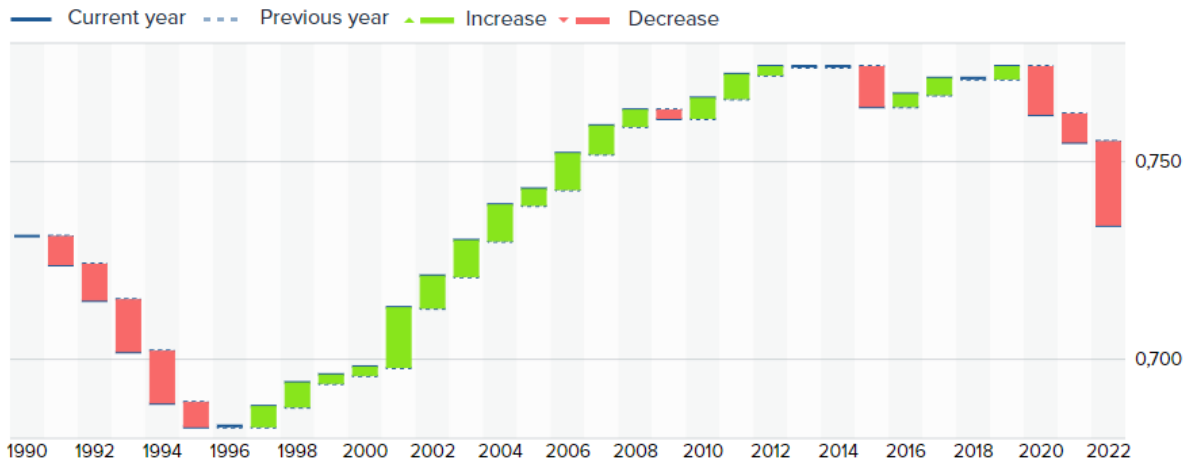


Рис. 1. Зміна позицій України в Індексі людського розвитку(ІЛР), 1990-2022 рр. [11]

Основними складовими, як розвитку людського капіталу, так і сталого розвитку, є економічна, соціальна та екологічна, кожна з яких виконує конкретні функції для забезпечення розвитку людського капіталу та сталого розвитку в цілому [3, 8, 10]:

- економічна складова – забезпечує збільшення ВВП та рівня життя (розвиток людського капіталу) пов'язане з раціональним використанням наявних ресурсів на інноваційній основі (сталий розвиток);
- соціальна складова – спрямована на поліпшення освітніх, творчих та культурних параметрів особистості (розвиток людського капіталу) пов'язаних з формуванням людського, інтелектуального та соціального капіталу (сталий розвиток);
- екологічна складова – орієнтована на створення безпечних умов проживання та збереження здоров'я (розвиток людського капіталу) взаємодіє з збереженням та відновленням природних ресурсів для майбутніх поколінь (сталий розвиток).

Варто відзначити, що управління персоналом стає ключовим аспектом сучасного бізнесу, особливо в контексті концепції сталого розвитку. Розглянемо основні принципи такого управління, що сприяють досягненню економічної стійкості та соціальної відповідальності організації [1, 8, 12]:

- розвиток людських ресурсів із урахуванням довгострокової перспективи - перспективне управління людським капіталом передбачає інвестування в навчання, розвиток та кар'єрне зростання працівників з орієнтацією на досягнення довгострокових цілей організації;
- гнучкість - створення гнучких робочих умов та системи гнучкого розподілу ресурсів дозволяє адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи ефективне функціонування організації;
- розширення повноважень працівників - встановлення взаємовідносин, побудованих на довірі та делегуванні відповідальності, стимулює творчість, самостійність та відповідальність працівників;
- справедливі та рівні можливості - забезпечення рівних умов праці та можливостей для всіх працівників, незалежно від особистих характеристик, сприяє створенню справедливого та рівноправного робочого середовища;
- зовнішнє партнерство - взаємодія зі зацікавленими сторонами, такими як громадські організації та урядові установи, сприяє спільному вирішенню проблем та досягненню спільних цілей сталого розвитку;

- турбота про співробітників - забезпечення безпеки та благополуччя працівників, а також підтримка балансу між робочим та особистим життям, визначається як один з ключових аспектів ефективного управління персоналом;

- прибутковість - ефективне управління персоналом, спрямоване на досягнення результативності та підвищення конкурентоспроможності організації, є важливою складовою концепції сталого розвитку.

Використання вищезазначених принципів стане фундаментом для побудови моделі управління персоналом, спрямованої на досягнення сталого розвитку як для самої організації, так і для суспільства в цілому.

Концепція сталого розвитку стала ключовою парадигмою сучасного управління, що визначає не лише економічний успіх, але й збереження ресурсів та збалансований соціальний прогрес. Впровадження цієї концепції в управління персоналом вимагає розробки стратегії та системного підходу. Першим кроком у впровадженні концепції сталого розвитку в управління персоналом є визначення стратегічних цілей та вибір стратегій організації. Ці стратегії повинні включати розробку конкретних планів, що враховують економічні, екологічні та соціальні аспекти, а також визначення пріоритетів у цих напрямках. Наступним кроком буде запровадження змін у корпоративній культурі, впровадження цінностей та практик, які сприяють відповідальному споживанню ресурсів та соціальній відповідальності. Створення такої культури вимагатиме активної підтримки керівництва та залучення всього персоналу.

Для успішного впровадження концепції сталого розвитку в управління персоналом також необхідна підготовка та належний рівень освіти персоналу, що включає навчання працівників екологічно відповідальному підходу та іншим аспектам сталого розвитку, а також розвиток навичок управління з урахуванням цієї концепції. Дана концепція передбачає створення сталих практик, які забезпечують справедливість та рівні можливості для всіх працівників. Розвиток та впровадження стратегій, що дозволяють кожному працівнику мати рівні можливості для професійного зростання та розвитку, а також гнучкі форми роботи, такі як дистанційна робота чи гнучкий графік, допомагають адаптуватися до індивідуальних потреб та обставин працівників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності від роботи. Крім того, важливою складовою сталих практик управління персоналом є турбота про здоров'я та безпеку працівників. Організація повинна забезпечити безпечні та здорові умови праці для всіх своїх працівників, включаючи відповідні процедури безпеки на робочому місці та доступ до медичних послуг та програм підтримки здоров'я. Останнім етапом має бути встановлення системи моніторингу та оцінювання результатів впровадження концепції сталого розвитку в управління персоналом, що дозволить вчасно виявляти успіхи та вносити корективи в стратегію, сприяє досягненню більш стійких результатів.

В сучасному контексті виникає нове уявлення про підприємство як соціально-економічну систему, де взаємодія та співробітництво персоналу реалізуються з урахуванням принципів сталого розвитку. Ці процеси відображають потребу в забезпеченні соціально-професійної мобільності працівників, які є ключовими учасниками управління персоналом, через безперервну адаптацію до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства, що характеризується нестабільністю, невизначеністю, складністю та неоднозначністю соціальних та економічних процесів. Вищезазначене свідчить про необхідність формування працівника нового типу, який має не лише високу професійну компетентність, але й загальну ерудицію, стратегічне мислення, технічну грамотність та здатність до творчого підходу до роботи. Такий працівник повинен бути підприємливим, вміти самостійно керувати собою, а також бути готовим до постійних змін разом з організацією [3].

Для досягнення цих цілей необхідно впроваджувати корпоративні заходи як частину соціальної політики підприємства, спрямовані на підвищення мотивації персоналу та підтримку корпоративної соціальної політики. Проте, ефективність таких заходів може бути обмежена формалізованим підходом до їх впровадження та недостатньою участю керівництва. У цьому контексті, менш формалізований підхід до корпоративних заходів у системі управління персоналом сприятиме підвищенню лояльності персоналу, що в свою чергу сприятиме економічній безпеці підприємства та його сталому розвитку. Саме тому, ефективне управління персоналом стане ключовим елементом для досягнення сталого розвитку. Це обґрунтовується тим, що людський капітал, що складається з знань, навичок, досвіду та креативності, утворює основу для конкурентоспроможності економіки та забезпечує її стійкий розвиток. Успішне використання та розвиток цього потенціалу визначається здатністю країни ефективно управляти своїм людським

ресурсом. Враховуючи важливість людського капіталу у формуванні конкурентоспроможних стратегій та забезпеченні соціальної відповідальності, ефективне управління персоналом стає стратегічним завданням для підприємств та країни у сучасному соціально-економічному середовищі.

### ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Дослідження процесів управління персоналом підприємств з урахуванням принципів сталого розвитку є надзвичайно важливим у сучасному бізнес-середовищі. Підприємства стикаються з рядом викликів, таких як зміни в економіці, соціальній сфері та збереження ресурсів, які вимагають ефективного управління персоналом. Впровадження принципів сталого розвитку в управління персоналом дозволяє підприємствам не лише досягати економічного успіху, але й забезпечувати екологічну та соціальну відповідальність, а це в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності, створенню стабільних та етичних робочих умов для персоналу, а також підтримує позитивний вплив на довкілля та суспільство в цілому. Врахування принципів сталого розвитку в управлінні персоналом підприємств відображає високий ступінь корпоративної соціальної відповідальності та сприяє створенню сталого, збалансованого бізнесу, який має довгострокові перспективи успіху.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Bombiak, E. & Marciniuk-Kluska, A. (2019) Socially responsible human resource management as a concept of fostering sustainable organization-building: Experiences of young Polish companies. *Sustainability* 11, 1044, doi:10.3390/su11041044.
2. Drela, K. (2020). Sustainable management of human resources in enterprises as an example of sustainable development. *Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie*. URL: <https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-ffdc57b-a9dd-4532-85d8-0e701480f6b4>
3. Rahmana, F., & Bawono, A. (2021). Sustainable development toward sustainable enterprise. *Management Science Letters*, 11, 657-668.
4. Винничук Р. О. (2022) [Особливості форм, методів та інструментів навчання і розвитку персоналу](#) // Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Пра во», Серія «Економіка», Серія «Техніка», Серія «Фізико-математичні науки»). – 2022. – № 13 (13). – С. 123–134.
5. Замула, О., Замула, О., & Угрімова, І. (2023). Управління персоналом підприємства на засадах концепції сталого розвитку в контексті інклюзивного працевлаштування. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, (2), 83–86. вилучено із <http://es.khpi.edu.ua/article/view/282947>.
6. Захарчин Г. М. (2021) *Управління персоналом в умовах інтелектуалізації й трансформації суспільства: ідеологія, технології та пріоритети: колективна монографія / Г. М. Захарчин, Й. С. Ситник, Л. І. Мороз, Л. Р. Струтинська, Н. П. Любомудрова, О. П. Карпій, Н. М. Васильців, В. В. Кузяк, Г. М. Юрченко*. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 278 с.
7. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Філатова К. Є. (2021) *Менеджмент персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства. Підприємництво та інновації*. № 17. С. 39-42.
8. Могильна, Л., Харченко, Т., & Клецова, Н. (2023). Основні аспекти управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємства в умовах сталого розвитку. *Економіка та суспільство*, (54). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-55>
9. Підлипна Р.П. Оцінювання інвестування в соціально-економічний розвиток персоналу підприємства. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2021. № 63. С. 64–69. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-63-10>.
10. Продіус О.І., Приходько О.М., Огданський К.М., Котов Б.В. (2022) *Управління людським капіталом в умовах сталого розвитку підприємств*. Економіка. Фінанси. Право. 2022. № 3. С. 22-25.
11. ПРООН (Програма розвитку ООН). 2024. *Доповідь про людський розвиток 2023-24: вихід із глухого кута: переосмислення співпраці в поляризованому світі*. Нью-Йорк. URL: [https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24?\\_gl=1\\*14f96fy\\*\\_ga\\*NjExNDcwNDcxLjE3MTEwNTIxNTk.\\*\\_ga\\_3W7LPK0WP1\\*MTcxMjY0Mjk5NC4yLjEuMTcxMjY0MzA1NC42MC4wLjA.](https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24?_gl=1*14f96fy*_ga*NjExNDcwNDcxLjE3MTEwNTIxNTk.*_ga_3W7LPK0WP1*MTcxMjY0Mjk5NC4yLjEuMTcxMjY0MzA1NC42MC4wLjA.)
12. Ситник Й. С., Юрченко Г. М. (2022) [Сучасні методи оцінювання персоналу на соціальних підприємствах](#). Економіка та суспільство. Вип. 39.

## REFERENCES:

1. Bombiak, E. & Marciniuk-Kluska, A. (2019) Socially responsible human resource management as a concept of fostering sustainable organization-building: Experiences of young Polish companies. *Sustainability* 11, 1044, doi:10.3390/su11041044.
2. Drela, K. (2020). Sustainable management of human resources in enterprises as an example of sustainable development. *Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie*. URL: <https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-ffdc57b-a9dd-4532-85d8-0e701480f6b4>
3. Rahmana, F., & Bawono, A. (2021). Sustainable development toward sustainable enterprise. *Management Science Letters*, 11, 657-668.
4. Vynnychuk, R. O. (2022). Features of forms, methods, and tools for personnel training and development. *Science and Technology Today (Series "Pedagogy", Series "Law", Series "Economics", Series "Engineering", Series "Physical-Mathematical Sciences")*, (13), 123-134.
5. Zamula, O., Zamula, O., & Ugrymova, I. (2023). Enterprise personnel management based on the concept of sustainable development in the context of inclusive employment. *Bulletin of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (Economic Sciences)*, (2), 83-86. Retrieved from <http://es.khpi.edu.ua/article/view/282947>.
6. Zakharchyn, H. M. (2021). Personnel management in the conditions of intellectualization and transformation of society: ideology, technologies, and priorities: collective monograph. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House. 278 p.
7. Markina, I. A., Voronina, V. L., & Filatova, K. Y. (2021). Personnel management in the conditions of sustainable innovative development of the enterprise. *Entrepreneurship and Innovation*, (17), 39-42.
8. Mohylna, L., Kharchenko, T., & Kletsova, N. (2023). Key aspects of managing the socio-economic development of enterprise personnel in conditions of sustainable development. *Economics and Society*, (54). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-55>
9. Pidlypna, R. P. (2021). Evaluation of investment in the socio-economic development of enterprise personnel. *Bulletin of Lviv Trade and Economic University. Economic Sciences*, (63), 64-69. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-63-10>.
10. Prodius, O. I., Prykhodko, O. M., Ohdanskyi, K. M., & Kotov, B. V. (2022). Human capital management in conditions of sustainable development of enterprises. *Economics. Finance. Law*, (3), 22-25.
11. UNDP (United Nations Development Programme). (2024). *Human Development Report 2023-24: Breaking Out of the Marginalization: Rethinking Cooperation in a Polarized World*. New York. URL: [https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24?\\_gl=1\\*14f96fy\\*\\_ga\\*NjExNDcwNDcxLjE3MTEwNTIxNTk\\*\\_ga\\_3W7LPK0WP1\\*MTcxMjY0Mjk5NC4yLjEuMTcxMjY0MzA1NC42MC4wLjA](https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24?_gl=1*14f96fy*_ga*NjExNDcwNDcxLjE3MTEwNTIxNTk*_ga_3W7LPK0WP1*MTcxMjY0Mjk5NC4yLjEuMTcxMjY0MzA1NC42MC4wLjA).
12. Sytnyk, Y. S., & Yurchenko, H. M. (2022). Modern methods of evaluating personnel in social enterprises. *Economics and Society*, (39).

PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES CONSIDERING THE PRINCIPLES OF  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT

BOIKIVSKA Galyna, OVCHARUK Olekcandr, TKACHENKO Danylo  
Lviv Polytechnic National University

*The article explores personnel management issues considering the principles of sustainable development to enhance efficiency and ensure sustainable development of the enterprise. The concept of sustainable development is based on preserving ecological integrity, economic growth, and social justice. It is crucial for enterprises to ensure the interaction of ecological and technological processes in such an environment. The article highlights the significant correlation between the Human Development Index (HDI) of a country and personnel management based on sustainable development principles. The authors analyze how a high HDI level indicates effective resource management in the country and how personnel management based on sustainable development principles contributes to creating a favorable environment for the development and growth of human capital. The main components of both human capital development and sustainable development are economic, social, and environmental, each performing specific functions to ensure human capital development and overall sustainable development. Additionally, the article discusses the importance of implementing the concept of sustainable development in personnel management, which involves developing strategies and a systemic approach, as well as training personnel considering these principles. It is noted that human capital, formed by knowledge, skills, experience, and creativity, becomes the basis for the competitiveness of the economy and ensures its sustainable development. One of the key aspects of this process is the country's ability to effectively utilize and develop its human potential. The principles that should form the basis for building a personnel management model aimed at achieving sustainable development for both the organization itself and society as a whole are identified. To achieve these goals, it is necessary to implement corporate measures as part of the company's social policy aimed at increasing employee motivation and supporting corporate social policy. However, the effectiveness of such measures may be limited by a formalized approach to their implementation and insufficient involvement of management. Effective personnel management becomes a key element in achieving sustainable development, considering the importance of human capital in shaping competitive strategies and ensuring social responsibility.*

*Key words: personnel, management, sustainable development, human development, human capital.*