

УДК 657:331

JEL classification: F01, J 58, M12, M40, M41, M49

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2024/225-2/4>

Тетяна МЕЛЬНИК, канд. екон. наук, доц.

ORCID ID: 0000-0002-3617-6927

e-mail: t.melnyk@knu.ua

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Ольга КИРИЛЬЧУК, канд. екон. наук, доц.

ORCID ID: 0000-0003-1463-3952

e-mail: kyrylchukolha@knu.ua

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ОБЛІКОВО-КОНТРОЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Вступ. Процеси глобалізації актуалізують завдання щодо узгодження та гармонізації національного законодавства з міжнародним, зокрема законодавством ЄС, веде до змін у сфері діяльності, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання навичок та мотивації персоналу для досягнення цілей підприємства, є впливовими факторами до формування обліково-контрольного забезпечення управління персоналом. Розвиток і застосування інформаційних технологій вимагають використання потужного інструментарію сучасних програмних продуктів для представлення інформації системою бухгалтерського обліку та контролю в прийнятному електронному форматі.

Методи. Основу дослідження становить використання таких методів: логічного узагальнення, систематизації, аналізу (аналіз ринку праці), порівняння, групування та табличні методи (візуалізація та виокремлення глобальних ризиків для підприємств у перспективі, розвиток глобального обліку та контролю), що визначають проблему й об'єднують результати дослідження в єдину цілісну систему.

Результати. Дослідження засвідчило, що геополітична напруженість залишається ключовим ризиком для світової економіки і для України. Для досягнення цілей сталого розвитку компанії можуть відкрити нові можливості та зменшити рівень прийнятних ризиків, посилити зростання фінансової вартості корпоративної сталості (ESG). Процеси світової інтеграції також охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, зокрема управління персоналом – зростаюча роль особистості працівника, запровадження глобальних принципів: інклюзивність, різноманітність, рівність. В умовах невизначеності необхідна достовірна й аналітична інформація щодо руху персоналу підприємства через організацію обліково-контрольного забезпечення.

Висновки. Основними факторами сучасної реальності є: нестабільність, невизначеність, складність і неоднозначність. На майбутнє ринку праці впливають демографічні зміни, прискорена автоматизація всіх процесів, розвиток існуючих і поява нових секторів, виникнення нових професій, переорієнтація попиту на нові вміння та навички. Це вимагає мотивації і високої кваліфікації персоналу, застосування нових підходів і до управління персоналом підприємства, його обліково-контрольного забезпечення. Інформаційні технології та постійне оновлення стандартів обліку і звітності, МСА, глобальних стандартів внутрішнього аудиту потребують подальшого ретельного вивчення вимог застосування міжнародних практик та адаптації їх на національному рівні.

Ключові слова: глобалізація, ринок праці, персонал, управління персоналом, облік, контроль, підприємство.

Вступ

Глобалізація економіки та інформатизація суспільства торкаються усіх сфер життя, впливають на розвиток усіх без винятку галузей. Тісна економічна інтеграція всіх країн світу в результаті лібералізації та подальшого збільшення об'єму і різноманітності міжнародної торгівлі товарами та послугами, зростання інтенсивності міжнародного проникнення капіталу, величезного зростання глобальної робочої сили і прискореного поширення новітніх інформаційних технологій у світовому масштабі – усе це характеризує глобалізацію (Посібник з освіти..., 2012; Chalmali Guttal, 2007) як:

- трансформаційну інтернаціоналізацію світових економік у глобальну систему міжнародного масштабу на принципах відкритості, універсальності та взаємозалежності, яка веде до зростання конкуренції у світовому масштабі, викликає поглиблення спеціалізації та поділу праці з властивими їм наслідками – зростанням продуктивності праці та скороченням витрат;
- процес збільшення впливу різних міжнародних чинників на соціальну реальність в окремих державах, що відкриває широкі перспективи й універсальні можливості;
- процес стрімкого розвитку продуктивних сил, що вимагає нового типу виробничих відносин не в окремій країні, а в масштабах планети;
- процес всесвітньої інтеграції й уніфікації облікової системи та системи контролю тощо.

Глобалізація має як негативні (дозволяє рухам за права людини протистояти крайнощам та негативному впливу), так і позитивні аспекти (відповідальність за

порушення прав людини). З одного боку, збільшує стимул створювати незадовільні умови праці, з використанням дитячої праці, але також дозволяє створити такий рівень зв'язків, що приводить до виникнення глобальних правозахисних рухів щодо чесної торгівлі, для зменшення використання дитячої праці і поширення культури універсальних прав людини (Близнюк, & Яценко, 2018).

У соціальній сфері глобалізація суттєво вплинула на рівні й умови зайнятості та на соціальні права працівників підприємств. Глобальна конкуренція, яка супроводжується переселенням і офшорінгом, підштовхує компанії переносити виробництво в країни, де заробітні плати та соціальний захист працівників більш низькі. У результаті профспілки і працівники в розвинених країнах "змушені" погоджуватися на менш сприятливі умови, які часто називають соціальним демпінгом. Тобто основними тенденціями розвитку світового ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових норм тощо.

Одним із факторів, який чинить найбільший вплив на рівень конкурентоспроможності будь-якого суб'єкта господарювання, виступає його персонал. У результаті глобалізаційних процесів змінюються також і засади управління персоналом. У наукових колах як вітчизняних, так і зарубіжних, виділяють такі особливості управління персоналом у ХХІ ст., що сформувалися під впливом глобалізаційних процесів:

- технічний прогрес прискорює розвиток персоналу шляхом підвищення компетентності робочої сили для підтримання конкурентоспроможності компанії;

© Мельник Тетяна, Кирильчук Ольга, 2024

- підвищення цінності кваліфікованих працівників і зростання ролі програм розвитку персоналу, що включають програми раннього вияву робітників з управлінським потенціалом, програм індивідуальної підготовки і розвитку талантів;

- посилення уваги до врахування індивідуальних особливостей і можливостей людей, соціально-психологічних характеристик особистості;

- зростання значення комп'ютерних технологій в управлінні, що забезпечують опрацювання великого обсягу інформації, необхідної для прийняття рішень, пов'язаних із персоналом;

- активізація процесу децентралізації функцій управління персоналом та проблеми контролю діяльності працівників, що перебувають за межами прямого управління HR-менеджерів – дистанційних працівників (Приятельчук, 2020).

Процес глобалізації не оминув облік і контроль та є важливим фактором, який впливає на розвиток вимог системи бухгалтерського обліку і контролю щодо формування та надання інформації про діяльність суб'єктів господарювання, що звітують, у т. ч. щодо управління персоналом. З іншого боку, розвиток інформаційних технологій і сильна тенденція до комп'ютеризації (оцифрування) вимагають використання сучасних програмних засобів для відображення інформації в прийнятному електронному форматі через систему бухгалтерського обліку та контролю (Волошина-Сідей, Новак, & Яковенко, 2020).

Мета статті полягає у дослідженні аспектів глобальних та національних стратегій сталого розвитку, формування комплексного оцінювання розвитку обліково-контрольного забезпечення управління персоналом під впливом глобалізації в умовах невизначеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Комплексні дослідження із загальних проблем глобалізації (Посібник з освіти..., 2012; Chalmali Guttal, 2007) та її впливу на світову економіку та України знайшли відображення в працях численних учених та практиків. У колективній монографії (Борзенко, 2022) обґрунтовуються глобалізаційні процеси, які відбуваються у світовій економіці, позицій України у світовому економічному просторі. Нові глобалізаційні виклики пов'язані з російським вторгненням в Україну, гуманітарною кризою, продовольчою та енергетичною безпекою. Автори (Горбач, & Плотніков, 2020) розглядають чинники пришвидшення та гальмування процесів глобалізації. Аналізуються проблеми розвитку України в сучасних глобалізаційних процесах. Особливу увагу приділено фінансовій глобалізації (Житар, & Сосновська, 2019). Вплив глобалізації на управління персоналом підприємства розглядається в роботі (Приятельчук, 2020). Автори (Судаков, & Лісогор, 2023) у співпраці з Державною службою зайнятості України, Федерацією роботодавців України, Міністерством освіти і науки України, Європейським банком реконструкції та розвитку, Фондом міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL) розглядали проблеми функціонування та перспектив розвитку ринку праці в умовах війни, визначили ризики і загрози, що виникають у сучасних умовах, а також проблеми оцінювання сучасного стану й перспективи змін потреб у працівниках і навичках в умовах повоєнного розвитку України (Близнюк, & Яценко, 2018). Вплив глобалізації на систему обліку та контролю розглядаються в працях (Волошина-Сідей, Новак, & Яковенко, 2020; Засадний, 2023; Пальчук та ін., 2017; Гаркуша,

2022; Kurianov, 2020; Шестерняк, 2020; Вплив глобалізаційних процесів..., 2019). Віддаючи належне проведенню дослідженням, потребує подальшого вивчення впливу глобалізації на обліково-контрольне забезпечення управління персоналом підприємства.

Методи

В основу дослідження глобалізації та її впливу на обліково-контрольне забезпечення управління персоналом покладено принципи Глобального договору ООН (The Ten Principles of the UN Global Compact¹), Глобальні принципи управлінського обліку (Сміт, Тіллі, & Тегоу, 2015), Глобальні ініціативи зі звітності (The global standards for sustainability impacts, GRI²). Автори використали методи логічного узагальнення (систематизація глобальних міжнародних та вітчизняних інституцій як суб'єктів управління, а також щодо розвитку системи обліку і контролю, глобальних ризиків), аналізу (аналіз ринку праці), порівняння, групування та табличні методи (візуалізація та виокремлення глобальних ризиків для підприємств у перспективі, розвиток глобального обліку і звітності), що визначають проблему й об'єднують результати дослідження в єдину цілісну систему.

Результати

Глобалізація є процесом зростаючої взаємозалежності та обміну між народами, зокрема, в економічній, соціальній і культурній сферах, тобто процес всесвітньої економічної, політичної та культурної інтеграції та уніфікації. Основними факторами глобалізації виступають: науково-технологічний прогрес; поширення форм економічної лібералізації; глобальна ідеологія, природна ресурсна база, географічне розташування, міцність світової політичної позиції, внутрішні соціокультурні явища, демографічні аспекти, екологічна ситуація тощо. Отже, глобалізація є багаторівневим, багатомірним, нерівномірним, складним і суперечливим процесом, який має як позитивні, так і негативні наслідки.

У процесах глобалізації важливу роль відіграють міжнародні інституції, які виконують певні функції управління: регулюючі, координуючі, контрольні та оперативні – Організація Об'єднаних Націй (ООН); Міжнародний валютний фонд (МВФ); Світовий банк; Міжнародна організація праці (МОП); Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР); Social Accountability International, SAІ: <https://sa-intl.org/> тощо (Кравченко, С.О., & Кравченко, В.В., 2017). Поряд з офіційними інститутами глобального управління у світі відбувається становлення неформальних механізмів – форуми і саміти лідерів та впливових представників груп країн (Всесвітній економічний форум у Давосі, форуми АТЕС, саміти G7, G8 і G20 тощо).

Корпоративна стійкість починається із системи цінностей підприємства та принципового підходу до ведення бізнесу. Це означає діяти таким чином, щоб, як мінімум, відповідати основним обов'язкам у сферах прав людини, праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Відповідальний бізнес дотримується тих самих цінностей і принципів, де б вони не були, і знає, що ефективні практики в одній сфері не компенсують шкоду в іншій. Впроваджуючи десять принципів Глобального договору ООН (The Ten Principles of the UN Global Compact) у стратегії, політику та процедури, а також створюючи культуру доброчесності, підприємства не лише дотримуються своїх основних обов'язків перед людьми та планетою, але й готують основу для довгострокового успіху.

¹ www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html

² <https://www.globalreporting.org/standards/>

Війна в Україні та в інших країнах і економічна нестабільність у світі вивели на перший план багато соціальних питань, серед яких психологічне здоров'я працівників, інклюзивність та різноманітність, рівні права, соціальна та гендерна рівність. За даними Global Risks Perception Survey, визначено глобальні ризики за ступенем

тяжкості (серед них соціальні) на найближчі 2 роки та у перспективі на 10 років (табл. 1) із виокремлених 32 ризиків, за якими країнам, компаніям потрібно буде приймати відповідні управлінські рішення в короткостроковій і довгостроковій перспективі.

Таблиця 1

Глобальні ризики за ступенем тяжкості					
2 роки			10 років		
1	Криза вартості життя (Cost-of-living crisis) ⁴		1	Неспроможність пом'якшити зміни клімату (Failure to mitigate climate change) ²	
2	Стихійні лиха та екстремальна погода події (Natural disasters and extreme weather Events) ²		2	Нездатність адаптації до зміни клімату (Failure of climate-change adaptation) ²	
3	Геоелекономічне протистояння (Geoeconomic confrontation) ³		3	Стихійні лиха та екстремальна погода події (Natural disasters and extreme weather Events) ²	
4	Неспроможність пом'якшити зміни клімату (Failure to mitigate climate change) ²		4	Втрата біорізноманіття та колапс екосистеми (Biodiversity loss and ecosystem collapse) ²	
5	Розмивання соціальної єдності та суспільства, поляризація (Erosion of social cohesion and societal Polarization) ⁴		5	Масштабна вимушена міграція (Large-scale involuntary migration) ⁴	
6	Масштабна екологічна шкода Інциденти (Large-scale environmental damage Incidents) ²		6	Криза природних ресурсів (Natural resource crises) ²	
7	Нездатність адаптації до зміни клімату (Failure of climate change adaptation) ²		7	Розмивання соціальної єдності та суспільства, поляризація (Erosion of social cohesion and societal Polarization) ⁴	
8	Поширена кіберзлочинність і відсутність кібербезпеки (Widespread cybercrime and cyber insecurity) ⁵		8	Поширена кіберзлочинність і відсутність кібербезпеки (Widespread cybercrime and cyber insecurity) ⁵	
9	Криза природних ресурсів (Natural resource crises) ²		9	Геоелекономічне протистояння (Geoeconomic confrontation) ³	
10	Масштабна вимушена міграція (Large-scale involuntary migration) ⁴		10	Масштабна екологічна шкода, інциденти (Large-scale environmental damage, incidents) ²	
Категорія ризику (Risk categories): ¹ Економічний (Economic) ² Екологічний (Environmental) ³ Геополітичний (Geopolitical) ⁴ Соціальний (Societal) ⁵ Технологічний (Technological)					

Джерело: узагальнено авторами за (World Economic Forum, 2023).

Сучасний український бізнес також розглядає необхідність впровадження глобальних принципів IDE (Inclusion, Diversity and Equity – інклюзивність, різноманітність, рівність), які означають прийняття рішень та організацію бізнес-процесів таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію за різними ознаками, а саме: статтю, вік, освіту, походження, расу, релігійну приналежність, сімейний стан, сексуальна орієнтація, місце проживання, наявність інвалідності тощо, не повинні впливати на забезпечення рівних можливостей та доступ до навчання, професійного розвитку, кар'єрних ролей, справедливої оплати праці.

Економічна глобалізація тісно переплітається з демографічним розвитком людства, а її негативні риси і наслідки пов'язані з глобальною демографічною проблемою, яка полягає в несприятливій для економічного розвитку динаміці населення і зрушеннях у його віковій структурі. Формування міжнародного ринку праці відбувається через міграцію трудових ресурсів і капіталу та шляхом поступового злиття національних ринків праці, унаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними. Це є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не

тільки в економічній та технологічній сферах, а й охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які на сьогодні глобальні. Основними показниками ефективності дій світової спільноти й урядів країн у цьому напрямі є поліпшення позицій країн в індексі людського капіталу (табл. 2) (Human Capital Index 2020 – **0,64 Україна**) (Human Capital, 2021), а також збільшення трудових доходів населення як віддачі від його використання, зменшення бідності, підвищення рівня життя населення та досягнення Глобальних цілей сталого розвитку, зокрема *Ціль 8. Сприяння поступальному, всеохопному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх*: 8.3 "...створення гідних робочих місць..."; 8.5 "До 2030 року забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності"; 8.8 "Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості" (Цілі сталого розвитку в Україні¹).

Таблиця 2

Індекс людського капіталу						
Роки/Країна	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
2020	0,64	0,75	0,67	0,73	0,63	0,88
2010	0,63	0,71	0,67	0,71	0,62	0,84

Джерело: (Kozhyna et al., 2022).

¹ <https://business.diaa.gov.ua/handbook/sustainable-development-goals/cili-stalogo-rozvitku>

Згідно з дослідженнями індекс людського капіталу в Україні вище середнього і займає 50-ту позицію серед країн світу (Kozhyna et al., 2022). Проте для зрозуміння динаміки та структури індексу слід аналізувати за додатковими показниками. У 2015 р. у межах 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку, де було затверджено 17 цілей сталого розвитку та 169 завдань. Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку.

Сталий розвиток за умов сьогодення передбачає дбайливе ставлення до навколишнього середовища та підвищення корпоративної соціальної відповідальності (ESG). Постійні зміни в глобальній політиці, динаміці торгівлі та в міжнародних відносинах вимагають від керівників підприємств нового рівня стійкості. Вони переосмислюють свої стратегічні пріоритети, зосереджуючись на розвитку генеративного штучного інтелекту (ШІ), на управлінні талантами та високих очікуваннях зацікавлених щодо ESG – екологічних і соціальних питань та корпоративного управління.

Сьогодні керівники прагнуть забезпечувати прибутки, яких очікують інвестори, і допомагати будувати краще майбутнє для суспільства. За опитуванням KPMG, 74 % респондентів визнають, що "великі корпорації мають ресурси – як фінансові, так і людські – для того, щоб допомогти урядам знаходити рішення нагальних глобальних проблем" (KPMG, 2021).

На тлі довготривалої кризи після пандемії і під час повномасштабної війни в Україні, за опитуваннями

керівників бізнесу в Україні в 2022 р., 19 % українських лідерів зазначають відсутність бюджету для інвестицій у трансформацію ESG. Ще 19 % визнали, що неспроможність створити цінність за рахунок інвестицій в ESG є перешкодою на шляху до успішної імплементації стратегії ESG. Для глобальних лідерів вагомими факторами, що спричиняють стримування прогресу у сфері ESG, залишаються регулярні зміни законодавчих норм (16 %), відсутність технології оцінювання та відстеження впровадження принципів ESG (14 %) (Цимбал, 2022).

Підприємства, що ведуть активну діяльність із залучення фінансування та просування своєї продукції на міжнародних фінансових та товарних ринках, стикаються зі зростаючими очікуваннями інвесторів, контрагентів, кредиторів та регуляторів до питань сталого розвитку. Сьогодні від компаній очікуються формування стратегічного бачення в галузі ESG (environmental, social, governance) та реалізація проєктів у галузі захисту навколишнього середовища, запобігання кліматичним змінам, безаварійної роботи, дотримання принципів корпоративного управління та прав людини. Серед інвесторів зростає зацікавленість у стійких бізнесах і, відповідно, інструментах, що дозволяють це визначити – ESG-рейтинги та індекси, які містять систематизовану і порівнювальну інформацію про управління ESG-аспектами різними підприємствами. Глобальне дослідження звітності про сталий розвиток KPMG за 2022 рік показує, що 79 % групи № 100 (100 компаній у кожній країні) звітують про стійкість (рис. 1).

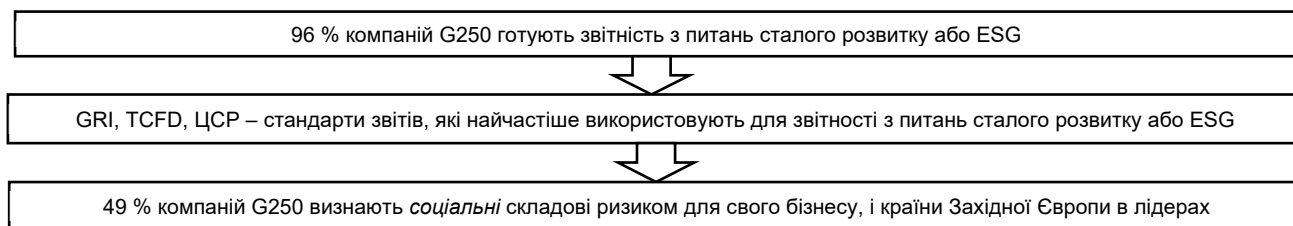


Рис. 1. Дослідження щодо звітності з питань сталого розвитку та ESG 2022

Джерело: складено авторами за (KPMG, 2022).

У грудні 2023 року ЄС опублікував Делегований регламент Комісії (ЄС) 2023/2772 від 31 липня 2023 року, що доповнює Директиву 2013/34/ЄС Європейського Парламенту та Ради стандартів звітності щодо сталого розвитку (Commission delegated regulation (EU) 2023/2772, 2023). Регламент містить 12 нових європейських стандартів звітності про сталий розвиток (ESRS). Зазначені стандарти мають на меті практичну реалізацію настанов Директиви з корпоративної звітності про сталий розвиток (CSRD). Регламент застосовується з 1 січня 2024 року для фінансових років, що починаються з або після цієї дати.

Враховуючи ключові вимоги європейських стандартів звітності зі сталого розвитку відповідно до част. 7 ст. 11 Закону (Про бухгалтерський облік, 1999), *звіт про управління* (обов'язкове подання в Україні з 2019 року для середніх і великих підприємств) подається разом із фінансовою звітністю та консолідованою фінансовою звітністю в порядку та строки, встановлені законом. Також ст. 14 вимагає оприлюднення підприємством звітності на своїй вебсторінці або своєму вебсайті разом з відповідними аудиторськими звітами.

Зважаючи на надзвичайну важливість соціальної складової ведення бізнесу, а також, беручи за основу ключові вимоги європейських стандартів звітності зі сталого розвитку, Комітет з практики бухгалтерського обліку

та звітування ФПБАУ звертає увагу керівників підприємств на показники, що характеризують використання підприємством персоналу та можуть наводитись у звіті про управління (рис. 2).

У регулюванні світового ринку праці провідну роль відіграє МОП, яка є спеціалізованим закладом ООН, прийнявши в 1998 р. Декларацію МОП основних принципів і прав у світі праці, у якій було визначено чотири принципи фундаментальних прав (До 100-річчя Міжнародної організації праці) (Профспілка працівників освіти..., 2019):

- 1) свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів;
- 2) ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- 3) викорінення дитячої праці;
- 4) усунення дискримінації при працевлаштуванні та виборі професії.

МОП об'єднала основоположні трудові стандарти разом з іншими трудовими правами і зробила їх одним з чотирьох головних елементів своєї Програми гідної праці. Іншими такими елементами є створення робочих місць і розвиток підприємств, соціальний захист і управління, соціальний діалог. Програма гідної праці ґрунтується на переконанні, що всі ці чотири елементи потрібні для створення якнайкращих умов для соціального розвитку.

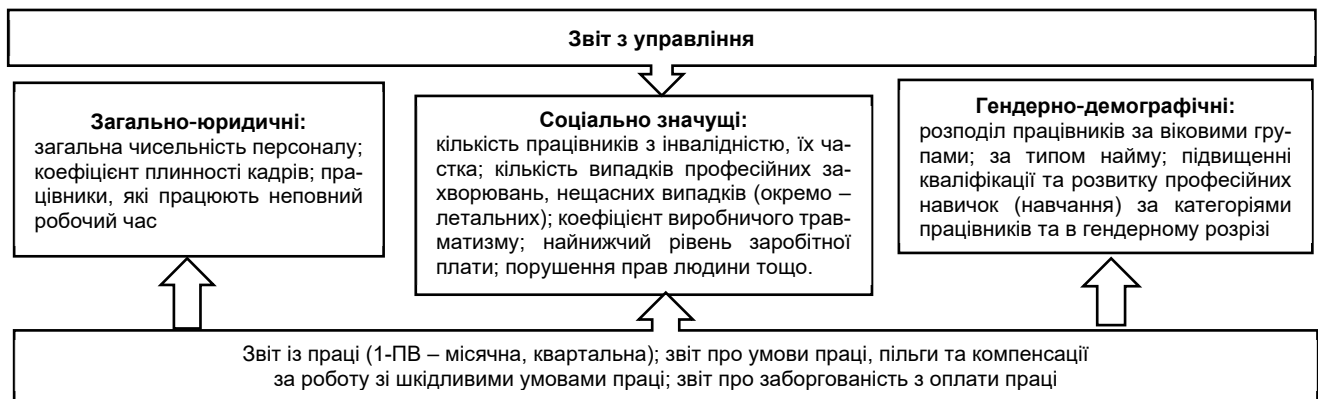


Рис. 2. Показники, що характеризують використання підприємством персоналу для звіту про управління

Джерело: складено авторами за (Комітет ФПБАУ з практики..., 2024).

Програма гідної праці влаштовує майже всіх, проте її виконання на практиці є проблематичним та сповненим протиріч. Програмою гідної праці передбачена участь національних та міжнародних інституцій у створенні якісних робочих місць в усьому світі та віднаходження спільних рішень. Однак урядам складно пояснити своїм громадянам, що створення та модернізація робочих місць за кордоном важливе для гарантій зайнятості та зростання добробуту всередині країни.

Із метою стати глобальним бізнесом у своїй галузі і виїти на світовий ринок компанії стають все більш уважними до соціальної відповідальності та ризику щодо їхньої репутації. Сьогодні можна побачити збільшення кількості підприємств, що розробляють кодекс корпоративної етики (корпоративний кодекс), основними положеннями якого є: взаємовідносини всередині компанії; *права людини*; *охорона праці та техніка безпеки на робочому місці*; *довкілля*; використання ресурсів компанії; збереження та захист інформації; *облік та достовірність звітності*; конфлікт інтересів; подарунки, розважальні заходи та інші послуги; відносини з контрагентами, з клієнтами, з ринками, з державними органами, зі ЗМІ; політична діяльність; комунікація з громадськістю; соціальні медіа. Основні цінності, які виділяє сьогодні бізнес в Україні:

- клієнт, технології, *персонал*, ефективність – Кодекс корпоративної етики (ТОВ "Нова пошта", б. д.¹);
- фінансова стабільність (стратегічний системний менеджмент, синергія бізнес-інтеграції, ефективне управління активами і ресурсами, зміни та інновації); стійка ділова репутація (прозорість і чесність, відповідальне лідерство, дотримання законів і правил, сталий розвиток і соціальна відповідальність); *професійна команда лідерів* (партнерство та єдність цілей, залученість як внутрішнє підприємництво, взаємоповага та довіра, розвиток потенціалу людей) – компанія KERNEL (Корпоративний кодекс) (Вереvський, 2017).

- клієнти і споживачі в пріоритеті, *цілі та заохочення співробітників*, стійка фінансова діяльність, стійкий розвиток, принципи сімейного бізнесу – компанія Henkel (Корпоративна культура²). Тобто впровадження корпоративної культури покращує клімат усередині компанії та створює відчуття безпеки для персоналу.

Інвестори, регулятори та загалом суспільство очікують від компанії більшої прозорості також у нефінансовій діяльності, щоб оцінити, яку користь вони приносять у довгостроковій перспективі. У відповідь компанії випускають нові звіти (Звіт про управління; Звіт із прогресу щодо виконання принципів Глобального договору ООН;

Звіт за GRI стандартом; Інтегрований звіт, Звіт зі сталого розвитку тощо) та шукають інші способи інформування зацікавлених сторін про свою нефінансову діяльність. Одним з обов'язкових показників нефінансових звітів є – *Трудові практики і гідна праця*. Підприємства можуть використовувати міжнародні, європейські чи національні рекомендації для створення своїх звітів. Європейська Комісія в 2017 р. на виконання вимог Директиви ЄС щодо розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманітність (Директива 2014/95/EU – обов'язковість застосування з 2018 року великими компаніями ЄС) оприлюднила власне керівництво з нефінансової звітності (The Guidelines on non-financial reporting). Директива 2014/95/ЄС встановлює правила розкриття нефінансових показників, які досить гнучкі, а саме: можна покладатися на Глобальний договір ООН; принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній; Глобальні ініціативи зі звітності (GRI); систему міжнародної інтегрованої звітності (IFR) Ради з міжнародної інтегрованої звітності (IIRC); стандарти Ради стандартів бухгалтерського обліку сталого розвитку (SASB); *Міжнародну соціальну підзвітність*: Стандарти SA8000 зосереджені на аспекті соціального розвитку (S), охоплюють дитячу працю; примусову чи обов'язкову працю; свободу об'єднань і право на ведення колективних переговорів; проблеми дискримінації; практики дисциплінарних стягнень; робочий час і винагороду; а також системи управління тощо. Для працівників підприємства (компанії) соціальна звітність є значним стимулом і доказом статусності роботи, роз'яснюючи соціальну вагу їхньої роботи.

Глобальні вимоги до звітності щодо сталого розвитку розробляє Рада зі стандартів сталого розвитку (ISSB), яка створена Фондацією МСФЗ. Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (Угода про асоціацію, 2014) передбачено поступове наближення нормативно-правового регулювання в нашій країні до законодавства ЄС, зокрема і у сфері бухгалтерського обліку, звітності та аудиту. Вимоги щодо ESG-показників на рівні держави впливають також і зі Стратегії сталого розвитку України. Запровадження та застосування норм європейського законодавства є важливим кроком у напрямі досягнення прозорих та відповідальних стандартів ведення бізнесу.

Серед трьох складових бізнесу: місія, персонал і продукти (рис. 3), персонал є об'єктом управління, стратегічним ресурсом підприємства, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі.

¹ https://novaposhta.ua/o_kompanii/corporate_ethics

² <https://www.henkel.ua/company/corporate-culture>

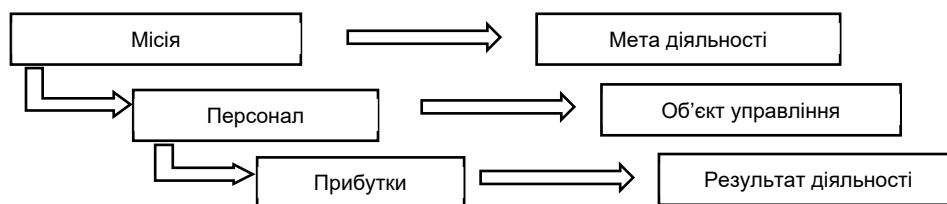


Рис. 3. Місце персоналу в діяльності підприємства

Джерело: складено авторами.

Управлінням персоналом підприємства розглядається як цілеспрямована діяльність керівництва підприємства і відповідних підрозділів, що передбачає розробку ефективної кадрової політики й управлінських

рішень щодо управління людьми на підприємстві, а також є складовою в цілому функцій управління, які між собою перебувають у тісному взаємозв'язку (рис. 4).

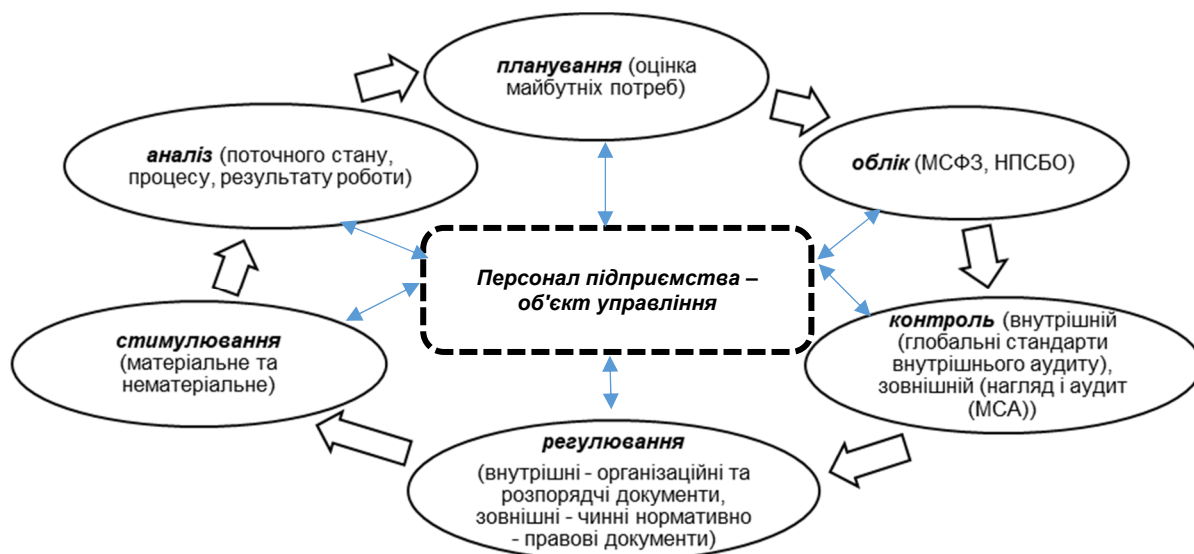


Рис. 4. Взаємозв'язок функцій управління і персоналу підприємства як об'єкта управління

Джерело: складено авторами.

Отже, в управлінні підприємства в цілому є цикл управління конкретними об'єктами зокрема персоналом, що здійснюється для досягнення бізнес-цілей підприємством через ефективне управління персоналом. Управління персоналом є багатогранним організаційно-управлінським процесом, основу якого становлять саме трудові правовідносини. Щоб здійснювати управління персоналом, роботодавець повинен мати стратегію управління персоналом, правила рекрутингу, адаптації, розвитку, мотивації персоналу тощо, які є формалізацією певних управлінських рішень, але, щоб вони набули юридичної сили, ці рішення мають бути оформлені як локальні акти роботодавця. Сьогодні стратегічне завдання підприємства як роботодавця – впровадження глобальних принципів IDE (Inclusion, Diversity and Equity – інклюзивність, різноманітність, рівність).

Можна констатувати, основою концепції управління персоналом підприємства на сьогодні є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед підприємством.

Цифрові технології, зміни в демографічному складі персоналу і стрімкий інноваційний розвиток змушують підприємства переглядати організаційну структуру, розвивати моделі управління та стимулювати створення культури, орієнтованої на працівників.

У часи полікриз та війни, якими наповнені останні роки (2021–2024), багато підприємств змушені працювати в умовах невизначеності і непрогнозованості майбутнього, швидких змін, нестандартних факторів, які потрібно враховувати, та неоднозначності трактування сигналів ринку. Такий режим планування й управління отримав назву VUCA (volatility – нестабільність, uncertainty – невизначеність, complexity – складність, ambiguity – неоднозначність). За даними опитування (KPMG, 2023), 80 % жінок-лідерок в Україні вважають, що за останні роки нестабільність, невизначеність щодо прийняття стратегічних рішень та прогнозів зросли. Майже аналогічна тенденція (78 %) спостерігається в усьому світі.

У XXI ст. стиль управління персоналом у світі впевнено трансформується. На зміну жорсткому менеджменту приходять партнерство, співпраця і віра в людський потенціал. Саме завдяки основній рушійній силі економіки – підросло покоління міленіалів, які хочуть самореалізації та щоб їхня робота цінувалася, мала сенс і ціль – сучасні підприємства стають локальними та світовими лідерами. Але чи мало власників та керівників підприємств не приділяють достатньої уваги розвитку своїх менеджерів, залишаючи таким чином (свідомо чи несвідомо) жорсткий стиль управління, за яким морально страждають як працівники, так і їхні сім'ї. І першою ознакою такого стилю управління є плінність кадрів. (Управління персоналом¹).

¹ https://www.olza.com.ua/management_hr_policy

Пандемія COVID-19 кардинально змінила підходи і шляхи до того, де люди живуть, працюють і як взаємодіють, зокрема, посилилася глобальна гонка за талантами. Значні геополітичні та економічні невизначеності спонукають певні країни приймати більш орієнтовану політику з метою захисту своєї робочої сили, тоді як інші запустили більш відкриті ініціативи для боротьби за глобальні таланти. Нестача талантів також призвела до того, що підприємства мають труднощі з наймом і підбором потрібних людей на роботу. Компанія PwC у березні 2022 р. провела опитування 52 000 респондентів із

44 країн. Дослідження показали, що кожен п'ятий співробітник у світі планував звільнитися протягом 2022 року, причому 71 % із них назвали оплату праці основною причиною для звільнення (Lanvin, & Monteiro, 2022).

У своєму прагненні забезпечувати зростання підприємства, враховуючи погляди на майбутнє керівників бізнесу з 11 великих ринків світу, за щорічними опитуваннями компанії KPMG, керівники стикаються із серйозними викликами та ризиками, серед яких і ризик нестачі кваліфікованих кадрів / кадровий ризик (табл. 3).

Таблиця 3

Ризики для зростання підприємств у світі

Ризик	2020	2021	2022		2023	
			Україна	Світ	Україна	Світ
Геополітична невизначеність	–	–	1	4	2	–
Операційний ризик	–	2	2	2	3	3
Регуляторний ризик	–	2	3	2	–	3
Ризик ланцюга поставок	2	1	3	–	–	–
Екологічний / кліматичний ризик	–	–	–	2	–	–
Репутаційний ризик	–	–	–	2	–	–
Ризик внутрішньої неетичної культури	–	–	–	3	–	–
Ризик, пов'язаний з новими технологіями / кіберризик	6/4	2/1	–	1	–	/3
Ризик нестачі кваліфікованих кадрів / кадровий ризик	1	–	4	–	/1	/2
Політична невизначеність	–	–	–	–	1	3
Ризик впливу економічних факторів (рецесія, інфляція)	–	–	–	–	–	1
Проблеми довкілля / кліматичні зміни	4	2	–	–	–	–
Повернення до територіалізму	3	–	–	–	–	–

Джерело: узагальнено авторами за (KPMG, 2021; KPMG, 2023).

Дев'ять видання KPMG CEO Outlook, у якому взяли участь 1325 генеральних директорів у період з 15 серпня по 15 вересня 2023 року, надає унікальне розуміння мислення, стратегій і тактик планування генеральних директорів. Усі респонденти керують компаніями, що мають річний дохід понад 500 млн дол. США, а третина опитаних компаній мають річний дохід понад 10 млрд дол. США. До опитування були залучені лідери з 11 ринків (Австралія, Канада, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Іспанія, Велика Британія та США) та 11 основних галузей (управління активами, автомобільна промисловість, банківська справа, споживчі товари та роздрібна торгівля, енергетика, інфраструктура, страхування, медичні та біологічні науки, виробництво, технології та телекомунікації). 64 % генеральних директорів очікують повного повернення персоналу до офісів упродовж трьох років, 87 % – імовірно, що керівники будуть винагороджувати співробітників, готових повернутися до офісу сприятливими завданнями, підвищенням оплати праці або просуванням по службі (Bill, 2023).

Сучасний світ переживає четверту промислову революцію "Industry 4.0", характерними рисами якої є побудова глобального цифрового світу (розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизація та роботизація процесів). Експерти виділяють чотири базових технології, у результаті впровадження яких очікуються революційні зміни щодо ринку праці, системи обліку та контролю як функцій управління персоналом тощо:

- *інтернет речей* (Internet of Things, IoT);
- *цифрові екосистеми* (моніторинг і управління процесами здійснюються з використанням технологій Industrial Internet of Things, IIoT як різновид IoT) – роль персоналу при цьому зводиться до контролю роботи машин і реагування лише на екстрені ситуації;
- *аналітика великих даних* (Data Driven Decision) або *великі дані* (Big data) – персонал отримує оброблені дані, максимально зручні для сприйняття, аналізу та ухвалення рішення;

• *складні інформаційні системи*, відкриті для використання клієнтами і партнерами (цифрові платформи) – цифрові платформи і системи для управління бізнес-процесами тощо.

Запровадження "Industry 4.0" принесло і продовжуватиме приносити глибокі зміни в глобальну економіку щодо інвестицій, споживання, зростання, зайнятості, торгівлі, безпеки тощо. У результаті "Industry 4.0" новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформуються профіль працівника, змінюються вимоги до останнього. В умовах переоцінювання бачення подальшого шляху глобального розвитку, з урахуванням невід'ємності його поєднання зі сталим розвитком та циркулярною економікою, серед дослідників, усе частіше лунає термін "Індустрія 5.0" – орієнтація на майбутнє, гармонійний розвиток та людиноцентризм (Зубкова, Майгурова, & Місюня, 2023). За даними опитування (Bill, 2023), керівники підприємств визнали, що сфера праці майбутнього – це більше, ніж просто робочий простір для людей, тобто здатність підвищувати кваліфікацію своїх працівників. Це означає наявність мотивованої і висококваліфікованої робочої сили, яка володіє знаннями у сфері цифрових технологій і може працювати швидко та гнучко.

Найважливішими негативними процесами, які розвиваються на національному ринку праці під впливом глобалізації є: вплив найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни, тобто міжнародна міграція робочої сили; погіршення структури робочих місць унаслідок скорочення високотехнологічного виробництва; зниження попиту на робочу силу через надмірний імпорт зростання безробіття; недовикористання людського капіталу; вигорання та втома працівників; негативні тенденції щодо оплати праці; упередження до працівників певного віку.

Сучасний глобальний та національні ринки праці відтворюють полярні тенденції як дефіциту, так і профіциту представників різних професій та носіїв різноманітних компетентностей. За результатами опитування

"Прогнози бізнесу 2024" Європейської бізнес асоціації 58 % опитаних (91 топменеджер компаній-членів Європейської Бізнес Асоціації) прогнозували зростання свого бізнесу в 2024 р., 29 % без змін, 19 % – негативна динаміка. Щодо персоналу: 40 % – збільшення штату; 48 % без змін, і 12 % – скорочення персоналу (ЕВА, 2023).

Кадровий портал grc.ua опублікував результати дослідження (Маковій, & Онипко, 2023) на основі онлайн-опитування, проведеного в серпні–жовтні 2023 року. У дослідженні взяли участь представники різних галузей, охоплено всю географію України, окрім окупованих територій: 377 компаній із 15 галузей та 2 400 респондентів пошукачів / працівників. Протягом 2023 року підприємства активно наймали персонал (88 %), така тенденція зберігалася і в 2024-му (93 %). Також визначено п'ять пріоритетів бізнесу: пошук нових ринків збуту / клієнтів (54 % компаній); збереження команди у повному складі (44 %); збереження поточних ринків збуту / клієнтів (36 %); розширення команди (28 %); збереження оплати праці (24 %). Узагальнено виклики для роботодавців: утримання та залучення молодих талантів – 44 %; повернення працівників в Україну та в офіси – 43 %; підвищення продуктивності працівників в умовах постійного стресу – 42 %; керування ризиками, пов'язаними з людьми – 41 %; формування інклюзивного та різноманітного робочого середовища; реінтеграція ветеранів до професійного життя (31 %) ((Маковій, & Онипко, 2023). Для забезпечення кадрового балансу все більше й більше роботодавців орієнтовані на перспективу оптимального поєднання трудових зусиль внутрішніх працівників та зовнішніх виконавців робіт з використанням форм стандартної та нестандартної зайнятості, традиційних та гнучких робочих місць, що не може не привертати увагу наявних та потенційних співробітників.

Глобалізація економічних відносин, що характеризує економічне і соціальне середовище сьогодення, зумовлює зростання потреби в належному інформаційному забезпеченні для планування, контролю і прийняття

ефективних управлінських рішень щодо персоналу як на мікро- так і на макрорівнях. У сучасних умовах господарювання, задля прийняття своєчасних оперативних і тактичних рішень щодо управління персоналом в умовах невизначеності, необхідна своєчасна, достовірна й аналітична інформація щодо руху персоналу підприємства, яка забезпечується насамперед ефективною організацією обліково-контрольного забезпечення. Базовою в обліково-контрольному забезпеченні є облікова підсистема, оскільки саме вона забезпечує постійне формування, накопичення, систематизацію та узагальнення необхідної інформації щодо персоналу підприємства, здійснюється відповідно до розробленої методології та технології обліку, що ведеться на підприємстві.

Пріоритетним напрямом є отримання даних для визначення ефективності використання персоналу та обґрунтування потреби щодо вкладень у розвиток та відтворення персоналу при розподілі інвестиційних ресурсів у межах підприємства. Розвиток світових відносин у процесі глобалізації є однією з об'єктивних умов суттєвих змін як в українській системі бухгалтерського обліку і звітності, так і в облікових системах інших країн (Гаркуша, 2022).

Глобалізація світових економічних ринків, широкомасштабний розвиток підприємництва, банківських та інших фінансових установ, динамічна зміна податкового законодавства України поставили на сьогодні особливо актуальним питання про входження нашої країни до європейського та світового економічного простору та застосування концептуальної основи фінансової звітності. Починаючи з 90-х років минулого століття і по теперішній час, глобальні процеси у світовій економіці та політиці збільшили кількість та якість інститутів, які зацікавлені в розвитку міжнародної системи бухгалтерського обліку і контролю (аудиту).

Розширення міжнародних бухгалтерських інститутів відбулося відповідно до змін у глобальному економіко-соціальному просторі з урахуванням зростаючої кількості запитів з боку різних груп стейкхолдерів (рис. 5):

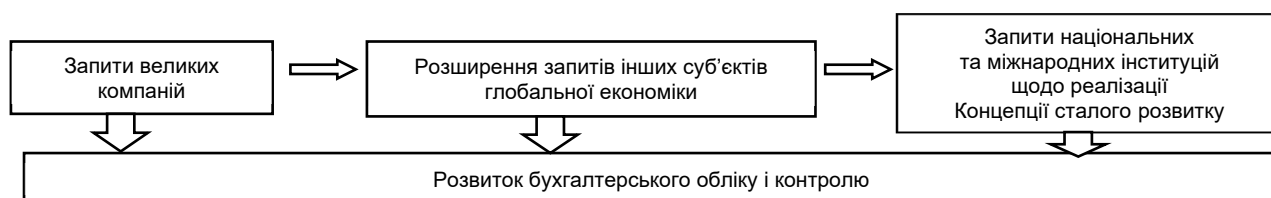


Рис. 5. Розвиток системи бухгалтерського обліку і контролю з урахуванням запитів стейкхолдерів

Джерело: складено авторами.

Облік забезпечує важливе інформаційне наповнення в національних і глобальних соціально-економічних просторах. На сьогодні політику в питанні стандартизації бухгалтерського обліку у світі визначають: Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ); GAAP US (Generally Accepted Accounting Principles) – облікові принципи США. Із метою адаптації законодавства України до законодавства ЄС було внесено зміни до Закону (Про бухгалтерський облік, 1999) у 2017 р. щодо обов'язкового застосування МСФЗ для ведення бухгалтерського обліку і складення звітності підприємствами. МСФЗ здійснюють забезпечення порівнянності та зрозумілості для міжнародних інвесторів звітів суб'єктів господарювання, які звітують, різних країн світу. Їх можна розглядати як інструмент глобалізації економіки та світових господарських зв'язків. Стандарти мають певну гнучкість, що дозволяє враховувати особливості національних економік,

вони містять не чітко прописані форми і правила, а лише загальні принципи і підходи до відображення операцій і розкриття інформації. При цьому стандарти постійно допрацьовуються і доповнюються, виходячи зі зміни ситуації на світових ринках.

Для цілей обліку виплат персоналу та узагальнення інформації у фінансовій звітності підприємства призначені МСБО 1 "Подання фінансової звітності", МСБО 19 "Виплати працівникам", НПСБО 1 "Вимоги до фінансової звітності", НПСБО 26 "Виплати працівникам". Стандарти виступають ефективним інструментом підвищення зрозумілості інформації, яка розкриває діяльність підприємства як самостійного господарюючого суб'єкта, створює достовірну базу для оцінювання активів і зобов'язань, надають можливість об'єктивно розкривати і віддзеркалювати наявні фінансові ризики у суб'єкті звітування, а також забезпечують оцінювання потенціалу підприємств та прийняття управлінських рішень. Стандарти, котрі

допомагають спеціалістам з управлінського обліку приймати рішення, підвищувати ефективність роботи і досягати сталого успіху, – це Глобальні принципи управлінського обліку (Global Management Accounting Principles), які надають підприємствам інструмент для

відпрацювання власних стандартів управлінського обліку: "Комунікація породжує інформацію, що має вплив", "Інформація є релевантною", "Аналізується вплив на вартість" і "Розумне керування вибудовує довіру" (рис. 6).



Рис. 6. Безперервність і послідовність застосування глобальних принципів управлінського обліку
Джерело: складено авторами за (Сміт, Тіллі, & Тегу, 2015).

Глобальні принципи управлінського обліку описують основоположні цінності, якості, норми і поняття, яких мають дотримуватися фахівці з управлінського обліку, визначають передову практику бухгалтерського обліку, що сприяє прийняттю складних рішень, які покликані забезпечити сталу цінність підприємства. Основними аспектами адаптації українського трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу є зближення із сучасною європейською системою права. В Україні активно проводяться реформи трудового законодавства з метою наближення його норм до європейських стандартів. Сьогодні розроблено та обговорюються проєкт нового Трудового кодексу, проєкт нового Закону "Про колективні договори та угоди", проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю, Закону про внесення

змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах, які виступають основним законодавчими актами України, що регулюють визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей з питань формування та реалізації соціально-трудових відносин.

Окрім системи бухгалтерського обліку і звітності, невід'ємною частиною ефективного управління персоналом у будь-якого підприємства є впровадження доступної та прозорої системи обліку персоналу, тобто кадровий облік: кількісний; якісний облік; облік руху кадрів; облік використання робочого часу; облік навчання та розвитку персоналу (табл. 4). Це комплексний процес, який охоплює всі аспекти взаємодії між роботодавцем та працівником, починаючи з моменту прийняття на роботу і закінчуючи звільненням.

Таблиця 4

Аспекти кадрового обліку персоналу підприємства

№ з/п	Аспекти обліку	Характеристика	Цілі обліку персоналу
1	Кількісний облік	Загальна кількість працівників підприємства, аналіз структури персоналу за категоріями та фахом	Моніторинг персоналу
2	Якісний облік	Освіта, кваліфікація, досвід роботи	Облік та аналіз освіти, кваліфікації
3	Облік руху кадрів	Прийом, переведення, звільнення	Моніторинг плинності кадрів та її причин
4	Облік використання робочого часу	Відпрацьований, невідпрацьований робочий час (відпустки, тимчасова непрацездатність, відрядження, прогули тощо)	Контроль виплат персоналу, аналіз причин та частоти відсутності працівників
5	Облік навчання та розвитку	Стажування та підвищення кваліфікації, атестація персоналу	Контроль стажування та підвищення кваліфікації, тренінгів

Джерело: складено авторами.

Належним чином організований облік персоналу підприємством дозволяє оптимізувати структуру персоналу, підвищити ефективність використання персоналу, забезпечити відповідність кваліфікації персоналу потребам підприємства, планувати кадрову політику, зменшити ризики. Облік персоналу є основою для прийняття

стратегічних рішень щодо розвитку персоналу та підприємства в цілому і є складовою внутрішнього контролю – процес, який реалізовується як керівництвом підприємства, так і персоналом (базується на міжнародній моделі – COSO і передбачає внутрішній аудит). Наприкінці 2023 року Рада з міжнародних стандартів внутрішнього аудиту

затвердила Глобальні стандарти внутрішнього аудиту (Global Internal Audit Standards¹), які керують міжнародною професійною практикою внутрішнього аудиту та служать основою для оцінювання та підвищення якості функцій внутрішнього аудиту на конкретному підприємстві.

Система зовнішнього контролю передбачає нагляд (моніторинг ключових ризиків, пов'язаних із фінансовими санкціями та кримінальною відповідальністю за невиконання трудового законодавства) і незалежний аудит за МСА (дотримання правил і вимог бухгалтерського обліку та звітності за операціями по розрахунках з персоналом, що здійснює підприємство; стан внутрішнього контролю на підприємстві та його оцінювання; дотримання підприємством положень законодавчих та нормативних актів України щодо трудових відносин; виконання завдань персоналом, встановлених керівником підприємства та/або структурного підрозділу тощо).

Отже, глобалізаційні процеси загалом і процеси євроінтеграції зокрема є важливими чинниками, що впливають на розвиток вимог до формування і надання інформації системою бухгалтерського обліку та контролю щодо управління персоналом (Вплив глобалізаційних процесів..., 2019).

Розвиток інформаційних технологій і діджиталізація суспільства вимагають використання сучасного інструментарію програмних продуктів для представлення інформації системою бухгалтерського обліку і контролю в прийнятному електронному форматі. Таке представлення інформації особливо стосується звітності як способу одержання зведених показників (фінансової, податкової, статистичної, нефінансової) діяльності підприємства за звітний період, на підставі яких і ухвалюватимуть управлінські рішення. Зокрема, це стосується вдосконалення порядку подання й оприлюднення фінансової звітності, яку необхідно подавати в уніфікованому електронному форматі iXBRL (загальноновизнаний міжнародний стандарт, що дозволяє опрацьовувати великі обсяги якісних і кількісних показників) підготовленої відповідно до таксономії UA XBRL МСФЗ (для підприємств, які звітують за МСФЗ) та оприлюднювати на власному сайті. При цьому оприлюднена фінансова звітність має бути підтверджена звітом незалежного аудитора, що також підлягає публікації.

Дискусія і висновки

У результаті дослідження доходимо висновку, що геополітична напруженість залишається головним ризиком для світової економіки у 2024 р., як зазначає JPMorgan, існує ряд факторів, які можуть призвести до глобальної кризи: тривала війна в Україні; посилення грошово-кредитної політики центральними банками у світі; зростання інфляції тощо (Амелін, 2023). Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. На період до 2030 року на засадах принципу "Нікого не залишити осторонь" було започатковано інклюзивний процес адаптації цілей сталого розвитку. Кожну глобальну ціль було розглянуто з урахуванням специфіки національного розвитку.

Факторами, характерними для сучасної реальності, є нестабільність, невизначеність, складність і неоднозначність. В умовах невизначеності звичайна модель діяльності підприємства не ефективна, адже необхідно вміти виділяти основні фактори невизначеності, що можуть впливати на майбутнє підприємства, прогнозувати альтернативні варіанти розвитку подій і формувати план дій у кожному з розроблених сценаріїв.

Окрім проблем, пов'язаних із COVID-19, на майбутнє ринку праці сильно впливають широкомасштабне вторгнення росії на територію України в 2022 р., демографічні зміни, прискорена автоматизація всіх процесів, розвиток існуючих і поява абсолютно нових секторів, виникнення нових професій, переорієнтація попиту на нові вміння та навички, а також ряд нових етичних міркувань. Це вимагає наявності мотивованої і висококваліфікованої робочої сили, яка володіє знаннями у сфері цифрових технологій та може працювати швидко, що передбачає застосування нових підходів і до управління персоналом підприємства.

Криза призводить до інтелектуального адреналіну, який можна використати не тільки в режимі захисту, але й пошуку неочікуваних шляхів, навіть у найнесприятливіших умовах. У таких ситуаціях надзвичайно важливо розвивати навички персоналу для швидкого вирішення проблем, що дозволяють вибудовувати ланцюжок по типу "проблема – рішення – дії".

Формування дієвої моделі менеджменту неможливе без реалізації системи управління та стратегії розвитку персоналу (підбір кадрів, високий рівень професіоналізму, моральність, культура тощо). Головним є поступове формування свідомої, активної та відповідальної особистості та цілісної системи управління підприємством, що передбачає залучення широкої ініціативи і творчий пошук на кожному робочому місці.

Управління персоналом на підприємстві в різних країнах світу має свої специфічні особливості, моделі управління персоналом різних країн суттєво відрізняються, що пояснюється культурними особливостями, менталітетом, рівнем розвитку суспільства і країни в цілому. Без дослідження таких особливостей неможливо сформувати досконалі підходи для удосконалення вітчизняної системи управління персоналом.

Україна взяла курс на впровадження принципів сталого розвитку та відповідального ведення бізнесу, інтеграція стандартів GRI в українське законодавство є важливим кроком на шляху до досягнення цих цілей.

Глобалізаційні процеси та економічні наслідки війни також впливають на обліково-контрольне забезпечення (ОКЗ) управління персоналом, тобто процеси, які спрямовані на забезпечення інформаційних потреб зовнішніх і внутрішніх користувачів для досягнення відповідних цілей управління. ОКЗ об'єднує на підприємстві операції, що здійснюються для забезпечення достовірності даних, які формуються в межах бухгалтерського обліку (фінансового та управлінського), а також узагальнюються у формах статистичних спостережень, фінансової, податкової звітності та у звітності зі сталого розвитку, що в умовах євроінтеграції вимагає трансформації. Однією з вагомих складових всіх витрат, що визнаються, аналізуються підприємством, є витрати, пов'язані з виплатами (поточними, довгостроковими) персоналу. Тому для кожного підприємства необхідно належним чином організувати облік та контроль управління персоналом, які є основними функціями системи управління діяльністю підприємства.

Кожен новий рік приносить із собою виклики, але сучасна реальність вимагає від міжнародного й українського бізнесу не лише реакції на обставини, але й активного пошуку стратегічних рішень, які дозволять зберегти стабільність і просуватися вперед у напрямі успішного майбутнього.

Соціальні ініціативи сьогодні розглядаються як соціальні інвестиції в репутацію підприємства. Добровільне взяття на себе підвищених зобов'язань перед

¹ <https://www.theiia.org/en/standards/2024-standards/global-internal-audit-standards/>

суспільством, перед персоналом, не нав'язаних державою, сприяє тому, що бізнес розділяє із суспільством, з працівниками турботу про їхнє майбутнє. Така готовність співпрацювати в різних питаннях суспільного життя, яку ініціює бізнес, для зацікавлених сторін стає вагомим аргументом щодо співпраці, інвестування тощо.

Технології сьогодні відіграють важливу роль у вирішенні глобальних викликів. Ринки праці, бізнес-моделі та механізми соціального захисту зазнають корінних змін, зумовлених демографічними зрушеннями, розвитком новітніх технологій, поширенням цифрових робочих платформ та проблемами у сфері екології. Нові технології, включно зі штучним інтелектом (ШІ), інтернетом речей (IoT), автоматизацією і цифровим зв'язком, прискорюють зміну професійних кваліфікацій, умінь та навичок персоналу. Цей тренд вимагає подальшого вдосконалення протоколів взаємодії людини з обладнанням, а також посиленої уваги до питань етики, зокрема професійних бухгалтерів та аудиторів, сприяти розвитку інклюзивності ринків праці. І роботодавці, і працівники повинні мати мотивацію вчитися, розвиватися, рости й адаптуватися до нової реальності, яку спричиняють зміни у характері праці, які викликані глобальними та національними проблемами країн. Програми штучного інтелекту (ШІ), які використовуються в усьому світі, також можуть створювати проблеми, пов'язані, зокрема, з людськими цінностями, конфіденційністю, безпекою та підзвітністю.

Розвиток і впровадження інформаційних технологій вимагають використання потужного інструментарію сучасних програмних продуктів для представлення інформації системою бухгалтерського обліку і контролю в прийнятному електронному форматі, що передбачає додаткові фінансові витрати на навчання персоналу. Постійне оновлення стандартів обліку і звітності (міжнародних і національних), міжнародних стандартів аудиту, глобальних стандартів внутрішнього аудиту, запровадження обов'язкової звітності зі сталого розвитку потребують подальшого ретельного вивчення вимог застосування міжнародних практик і адаптації їх на національному рівні.

Внесок авторів: Тетяна Мельник – концептуалізація, методологія, написання (перегляд і редагування); Ольга Кирильчук – методологія, формальний аналіз, написання (оригінальна чернетка).

Список використаних джерел

- Амелін, А. (2023, 12 грудня). *Краще не стане: що прогнозують найбільші світові компанії на 2024 рік*. https://24tv.ua/prognozi-naybilsih-svitovih-kompaniy-2024-rik_n2451017
- Близнюк, В.В., & Яценко, Л.Д. (2018). Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі. *Ринок праці та зайнятість населення*, 3, 33–38. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/15155/Blyzniuk_Hlo_balniyi_vymir_ukrainskoho_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Борзенко, О.О. (Ред.). (2022). *Глобалізаційні процеси у світовій економіці: виклики та можливості для України*. <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2022/10/Globalizaciyni-procesy-u-svitoviy-economiци.pdf>
- Вереvський, А. (2017). *Корпоративний кодекс*. <https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2017/11/Korporativnij-Kodeks.pdf>
- Волошина-Сідей, В.В., Новак, К.С., & Яковенко, А.В. (2020). Вплив глобалізаційних процесів на розвиток бухгалтерського обліку в Україні. *Науковий огляд*, 8(71). <https://oaji.net/articles/2020/797-1609433312.pdf>
- Вплив глобалізаційних процесів на систему обліку та звітності. (2019). Ст. від 29.08.2019 № 37-38. <https://ips.ligazakon.net/document/reader/BZ011881>
- Гаркуша, С. (2022). Розвиток бухгалтерського обліку як інформаційної системи в умовах глобалізації. *Економіка та суспільство*, 36. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-29>
- Горбач, Л.М., & Плотноков, О.В. (2020). *Глобалізація: світова економіка та українські реалії*. Видавничий дім "Кондор".
- Житар, М.О., & Сосновська, О.О. (2019). Вплив фінансової глобалізації на формування фінансової архітектури. *Економіка і організація управління*, 3(35), 39–50.
- Засадний, Б.А. (Ред.). (2023). *Модернізація національної системи бухгалтерського обліку і звітності в умовах глобалізації*. Видавничий дім "Кондор".

- Зубкова, А., Майгурова, Д., & Місюня, Р. (2023). Управління проектами цифрової трансформації міжнародних підприємств: ключові відмінності індустрії 4.0 та 5.0. *Modeling the development of the economic systems*, 2, 120–130. <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-16>
- Комітет ФПБАУ з практики бухгалтерського обліку та звітності. (2024). *Рекомендації щодо надання інформації про роботу сил підприємства у звіті про управління від 11 січня 2024 року*. <https://drive.google.com/file/d/1tjo8pPEjw-SP6DWDEpj40hO-YLh- ipJ/view>
- Кравченко, С.О., & Кравченко, В.В. (2017). Міжнародні організації як суб'єкти глобального управління. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія "Державне управління"*, 28(67), 1, 1–6.
- Летяк, В. (2024, 6 лютого). *Що відбувається на ринку праці в Україні: основні тенденції та прогнози на 2024 рік*. Факти. [https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20240206-shho-vidbuyayetsya-na-rynk-paczi-v-ukrayini-osnovni-tendenciyi-ta-prognozy-na-2024-rik/](https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20240206-shho-vidbuyayetsya-na-rynku-praczi-v-ukrayini-osnovni-tendenciyi-ta-prognozy-na-2024-rik/)
- Маковий, М., & Онипко, Л. (2023). *Барометр ринку праці України 2023. Прогнози на 2024*. <https://eba.com.ua/kadrovij-portal-grc-ua-opublikuvav-rezultaty-doslizhennya-barometr-rynku-pratsi-ukrayiny-2023-prognozy-na-2024/>
- Пальчук, О.В., Савченко, В.М., & Рузмайкіна, І.В. та ін. (2017). *Розвиток бухгалтерського обліку в умовах глобалізації та інформатизації суспільства* (Г.М. Давидов, Ред.). Експлуатиз-Систем.
- Посібник з освіти в області прав людини за участі молоді. (2012). Компас. <https://www.coe.int/uk/web/compass/globalisation>
- Прийтецьчук, О.А. (2020). Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 1(24), 30–37. <https://doi.org/10.32782/easterneurope.24-5>
- Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. (1999). Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змінами № 3257-IX від 14.07.2023)). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
- Профспілка працівників освіти і науки України. (2019). *До 100-річчя Міжнародної організації праці*. <https://pon.org.ua/novyny/6636-do-100-richchya-mzhnarodnoyi-organizaciyi-prac.html>
- Сміт, Н., Тіллі, Ч., & Тейроу, Н. (2015). *Глобальні принципи управлінського обліку. Ефективний управлінський облік: оптимізація рішень та створення успішних організацій*. <https://surl.li/rbpfk>
- Судаков, М., & Лісогор, Л. (2023). *Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи*. <https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd-ukraine-lm-1.pdf>
- ТОВ "Нова пошта". (б.д.). *Кодекс корпоративної етики*. https://novaposhta.ua/o_kompanii/corporate_ethics
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. (2014). Закон України № 1678-VII від 16.09.2014 (зі змінами від 30.11.2023 № 984_11)). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545
- Шестерняк, М.М. (2020). Глобалізаційні процеси як фактор впливу на систему обліку в Україні. *Інтелект XXI*, 5, 80–84. <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2020-5.15>
- Цимбал, Андрій. (2022). *Погляд керівників бізнесу в Україні 2022. Звіт за результатами опитування*. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2022/11/ukrainian-business-leaders-outlook-2022.html>
- Bill, Thomas. (2023, September). *KPMG 2023 CEO Outlook*. <https://kpmg.com/bm/en/home/insights/2023/09/kpmg-global-ceo-outlook-survey.html>
- Chalmali Guttal. (2007). *Globalisation Development in Practice*, 17(4/5), 523–531. www.jstor.org/stable/25548249
- Commission delegated regulation (EU) 2023/2772. (2023, 31 July). Supplementing directive 2013/34/EU of the European parliament and of the council as regards sustainability reporting standards. *Official Journal of the European Union*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772
- EBA. (2023, September 11). *Бізнес покращує прогнози фінансових показників на 2024 рік*. <https://eba.com.ua/biznes-pokrashhuye-prognozy-finsanovih-pokaznykiv-na-2024-rik/>
- Human Capital. (2021). *World Bank*. Retrieved 2021-04-20. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>
- Kozhyna, A., Razina, T., Kravchenko, A., Kuprii, T., & Melnyk, T. (2022). Human Capital Development in the Context of Globalization Processes: Regulatory Aspect. *Economic Affairs*, 67(04s), 887–895.
- KPMG. (2021). *CEO Outlook. Опитування керівників бізнесу*. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2021/10/kpmg-2021-ceo-outlook.html/>
- KPMG. (2022). *Big shifts, small steps Survey of Sustainability Reporting 2022*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/10/ssr-small-steps-big-shifts.pdf> Get ready for the next wave of ESG reporting. kpmg.com/CSR
- KPMG. (2023). *Погляд бізнес-лідерів у світі та Україні 2023. Лідерство в часи полікризи*. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2023/09/female-leaders-outlook-2023.html>
- Kurianov, V. (2020). Unification of the state financial control system in the context of globalization. *Social Economics*, 59, 72–83. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2020-59-09>
- Lanvin, Bruno, & Monteiro, Felipe. (Eds.). (2022). *The Global Talent Competitiveness Index 2022: The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities?* <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>
- World Economic Forum. (2023, January 11). *Global Risks Report*. <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2023/>

References

- Amelin, Anatoly (2023, December 12) *It won't get better: what the world's largest companies predict for 2024* [in Ukrainian]. https://24tv.ua/prognozi-naybilshih-svitovih-kompaniy-2024-rik_n2451017
- Association agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other hand. (2014). Law of Ukraine No. 1678-VII dated 16.09.2014 (with amendments No. 984_11 dated 30.11.2023) [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545
- Bill, Thomas. (2023, September). *KPMG 2023 CEO Outlook*. <https://kpmg.com/bm/en/home/insights/2023/09/kpmg-global-ceo-outlook-survey.html>
- Blyzniuk, V.V., & Yatsenko, L.D. (2018). The domestic labor market in a global dimension. *Labor market and population employment*, 3, 33–38 [in Ukrainian]. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/15155/Blyzniuk_Hlobalnyi_vymir_ukrainskoho_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borzenko, O.O. (Ed.). (2022). *Globalization processes in the world economy: challenges and opportunities for Ukraine* [in Ukrainian]. <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2022/10/Globalizaciyni-procesy-u-svitoviy-economici.pdf>
- Chalmali, Guttal. (2007). Globalisation. *Development in Practice*, 17, 4(5), 523–531. www.jstor.org/stable/25548249
- Commission delegated regulation (EU) 2023/2772. (2023, 31 July). Supplementing directive 2013/34/EU of the European parliament and of the council as regards sustainability reporting standards. *Official Journal of the European Union*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772
- Committee of FPBAU on accounting practice and reporting. (2024). *Recommendations for providing information about the workforce of the enterprise in the management report dated January 11, 2024* [in Ukrainian]. https://drive.google.com/file/d/1tjo8pPEjw-SP6DWDEp40hO-YLh_ipJ/view
- EBA. (2023, September 11). *Business improves forecasts of financial indicators for 2024* [in Ukrainian]. <https://eba.com.ua/biznes-pokrashhuje-prognozy-finansoviyh-pokaznykiv-na-2024-rik/>
- Guide to education in the field of human rights with the participation of young people. (2012). Compass. <https://www.coe.int/uk/web/compass/globalisation>
- Harkusha, S. (2022). Development of accounting as an information system in the conditions of globalization. *Economy and Society*, 36 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-29>
- Horbach, L.M., & Plotnikov, O.V. (2020). *Globalization: world economy and Ukrainian realities*. Publishing house "Kondor" [in Ukrainian].
- Human Capital. (2021). *World Bank*. Retrieved 2021-04-20. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>
- Impact of globalization processes on the accounting and reporting system. (2019). Art. from 29.08.2019 № 37-38 [in Ukrainian]. <https://ips.liga-zakon.net/document/reader/BZ011881>
- Kozhyna, A., Razina, T., Kravchenko, A., Kuprii, T. & Melnyk, T. (2022). Human Capital Development in the Context of Globalization Processes: Regulatory Aspect. *Economic Affairs*, 67(04s), 887–895.
- KPMG. (2021). *CEO Outlook. Опитування керівників бізнесу*. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2021/10/kpmg-2021-ceo-outlook.html/>
- KPMG. (2022). *Big shifts, small steps Survey of Sustainability Reporting 2022*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/10/ssr-small-steps-big-shifts.pdf> Get ready for the next wave of ESG reporting. kpmg.com/CSR
- KPMG. (2023). *The view of business leaders in the world and Ukraine 2023. Leadership in times of polycrisis*. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2023/09/female-leaders-outlook-2023.html>
- Kravchenko, S.O., & Kravchenko, V.V. (2017). International organizations as subjects of global management. *Academic notes of TNU named after V.I. Vernadskyi. Series "Public administration"*, 28(67), 1,1–6 [in Ukrainian].
- Kurianov, V. (2020). Unification of the state financial control system in the context of globalization. *Social Economics*, 59, 72–83 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2020-59-09>
- Lanvin, Bruno, & Monteiro, Felipe. (Eds.). (2022). *The Global Talent Competitiveness Index 2022: The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities?* <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>
- Letyak, V. (2024, February 6). *What is happening in the labor market in Ukraine: main trends and forecasts for 2024*. Facts [in Ukrainian]. <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20240206-shho-vidbuvayetsya-na-rynku-praczi-v-ukrayini-osnovni-tendenciyi-ta-prognozy-na-2024-rik/>
- LLC "Nova Poshta". (n. d.). *Code of corporate ethics* [in Ukrainian]. https://novaposhta.ua/o_kompanii/corporate_ethics
- Makovii, M. & Onipko, L. (2023). *Labor market barometer of Ukraine 2023. Forecasts for 2024* [in Ukrainian]. <https://eba.com.ua/kadrovij-portal-grc-ua-opublikuvav-rezultaty-doslidzhennya-barometr-rynku-pratsi-ukrayiny-2023-prognozy-na-2024/>
- On accounting and financial reporting in Ukraine. (1999). Law of Ukraine dated July 16, 1999 No. 996-XIV (with amendments No. 3257-IX dated 07.14.2023) [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
- Palchuk, O.V., Savchenko, V.M., Ruzmaikina I.V. et al. (2017). *Development of accounting in the conditions of globalization and informatization of society* (H. M. Davydov, Ed.). Ekskluziv-System [in Ukrainian].
- Pryatelchuk, O.A. (2020). The impact of globalization on hr management in Ukraine. *Eastern Europe: economy, business and management*, 1(24), 30–37 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/easterneurope.24-5>
- Smit, N., Tilli, C., & Tehou, N. (2015). *Global principles of management accounting. Effective management accounting: optimizing decisions and creating successful organizations*. <http://surl.li/rbpfk>
- Shesternyak, M.M. (2020). Globalization processes as a factor of influence on the accounting system in Ukraine. *Intellect XXI*, 5, 80–84 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2020-5.15>
- Sudakov, M., & Lisohor, L. (2023) *The labor market of Ukraine 2022-2023: state, trends and prospects* [in Ukrainian]. https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf
- Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine. (2019). *To the 100th anniversary of the International Labor Organization*. <https://pon.org.ua/novyny/6636-do-100-rychchya-mzhnarodnoyi-organzacyi-prac.html>
- Tsybmal, Andriy. (2022). *View of business leaders in Ukraine 2022. Report based on survey results* [in Ukrainian]. <https://kpmg.com/ua/uk/home/insights/2022/11/ukrainian-business-leaders-outlook-2022.html>
- Verevskiy, A. (2017). *Corporate Code* [in Ukrainian]. <https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2017/11/Korporativnij-Kodeks.pdf>
- Voloshina-Sidey, V.V., Novak, K.S., & Yakovenko, A.V. (2020). The impact of globalization processes on the development of accounting in Ukraine. *Scientific review*, 8(71) [in Ukrainian]. <https://oaji.net/articles/2020/797-1609433312.pdf>
- World Economic Forum. (2023, January 11). *Global Risks Report*. <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2023/>
- Zasadnyi, B.A. (2023). *Modernization of the national system of accounting and reporting in the conditions of globalization*. Publishing house "Kondor" [in Ukrainian].
- Zhytar, M.O., & Sosnovska, O.A. (2019). Influence of financial globalization on the formation of financial architecture. *Economics and organization of management*, 3(35), 39–50 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.3.4>
- Zubkova, A., Maihurova, D., & Misiunia, R. (2023) Management of digital transformation projects of international enterprises: key differences of industry 4.0 and 5.0. *Modeling the development of the economic systems*, 2, 120–130 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-16>

Отримано редакцією журналу / Received: 05.07.24
Прорецензовано / Revised: 17.08.24
Схвалено до друку / Accepted: 05.10.24

Tetiana MELNYK, PhD (Econ.), Assoc. Prof.
ORCID: 0000-0002-3617-6927
e-mail: t.melnyk@knu.ua
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Oliha KYRYLCHUK, PhD (Econ.), Assoc. Prof.
ORCID ID: 0000-0003-1463-3952
e-mail: kyrylchukolha@knu.ua
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

GLOBALIZATION AND ITS IMPACT ON THE ACCOUNTING AND CONTROL SYSTEMS IN PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

Background. Globalization processes actualize the task of harmonizing and harmonizing national legislation with international, in particular EU legislation, leads to changes in the field of activity aimed at achieving the most effective use of skills and motivation of personnel to achieve the company's goals, are influential factors in the formation of accounting and control management support staff. The development and application of information technologies require the use of a powerful toolkit of modern software products to present information in the accounting and control system in an acceptable electronic format.

Methods. The basis of the research is the use of the following methods: logical generalization, systematization, analysis (labor market analysis), comparison, grouping, and tabular methods (visualization and identification of global risks for enterprises in the future, development of global accounting and control), which define the problem and combine research results into a single integrated system.

Results. *The study proved that geopolitical tensions remain a key risk for the world economy and Ukraine. To achieve Sustainable Development Goals, companies can open up new opportunities and reduce the level of acceptable risks, increasing the growth of the financial value of corporate sustainability (ESG). The processes of global integration also cover the spheres of social and labor relations, in particular personnel management – the growing role of the employee's personality, the implementation of global principles – Inclusivity, Diversity, and Equality. In conditions of uncertainty, reliable and analytical information about the movement of the company's personnel through the organization of accounting and control support is necessary.*

Conclusions. *The main factors of modern reality are instability, uncertainty, complexity and ambiguity. The future of the labor market is affected by demographic changes, accelerated automation of all processes, development of existing and emergence of new sectors, emergence of new professions, and reorientation of demand for new skills and abilities. This requires the motivation and high qualifications of the staff, the application of new approaches to the management of the company's personnel, and its accounting and control support. Information technologies and constant updating of accounting and reporting standards, ISAs, and global internal audit standards require further careful study of the requirements for the application of international practices and their adaptation at the national level.*

Keywords: *globalization, labor market, personnel, personnel management, accounting, control, enterprise.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; or in the decision to publish the results.