

потреби споживачів й одночасно очікування громадськості щодо покращення показників екологічної безпеки.

Література

1. Вержицький, Д. Г. Екологічний сектор економіки та його роль у процесах екологізації. *Міжнародний журнал прикладних та фундаментальних досліджень*. – 2015. - № 12. - С. 1096.
2. Єгорова, М. С., Глік, П. А. Екологізація економіки та «зелене зростання». *Успіхи сучасного природознавства*. – 2014. - № 11. - С. 77-80.
3. Virkovska A. A. *Ecologization of economics in terms of globalization. Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. – Дніпро, 2017. – № 6 (11). – С. 222.
4. *Business strategies for eco-innovation. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9780230244856_5*
5. Панова, І. А. Екологізація економіки України в умовах глобальних викликів // *Ефективна економіка*. - 2019. - № 2. - С. 3.

УДК 331

*А. Павленко, студентка
Науковий керівник - О.В. Комеліна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту і логістики,
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Центральним елементом на будь-якому підприємстві є персонал, від дій якого залежить ефективність використання інших ресурсів суб'єкта господарювання (фінансових, технологічних, інформаційних тощо). Однак наявність кваліфікованого персоналу ще не є запорукою успіху підприємства, більш важливо ефективно управляти ним, направляти для досягнення поставлених цілей. Завдання щодо ефективного використання та управління персоналу покладається на кадровий менеджмент.

За визначенням О. Кулініч, В.А. Гошовської, Л. Зарецької, О.В. Комеліної кадровий менеджмент – це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможність підприємств. Від кадрового менеджменту залежить успішність функціонування підприємства та ефективність використання персоналу [3].

Кадровий менеджмент виконує свої функції через багатий арсенал інструментів. У вигляді інструментів виступають спеціалізовані способи, прийоми по управлінню персоналом. Більшість науковців сучасності до інструментів кадрового менеджменту відносять три групи методів: економічні, адміністративні та соціально-психологічні.

Усі групи методів є тісно взаємопов'язаними між собою та не можуть використовуватись ізольовано один від одного. Підприємства чи кадрові служби зазвичай застосовують комплексно відразу декілька інструментів кадрового менеджменту.

Адміністративні (організаційно-розпорядчі) методи управління

представляють собою систему впливу на організаційні відносини у трудовому колективі для досягнення конкретних цілей. Виконання однієї і тієї ж роботи можливо в різних організаційних умовах, з різними типами організацій: суворе регулювання, гнучке реагування, постановка загальних завдань, встановлення допустимих меж діяльності тощо. Адміністративні методи у порівнянні з іншими вирізняються тим, що вони ґрунтуються на дисципліні, владі та покаранні. В історії вони відомі як ті методи, які базуються на примусовому характері та мають назву «метод кнута» [2].

Економічні методи управління персоналом – це сукупність способів впливу шляхом створення економічних умов, які мотивують працівників організації діяти в правильному напрямку і виконувати поставлені перед ним завдання. Серед економічних інструментів впливу виділяються: матеріальне заохочення, страхування та кредитування, участь персоналу в прибутках, ціноутворення тощо.

Соціально-психологічні методи управління персоналом засновані на використанні соціально-психологічних факторів і спрямовані на управління соціально-психологічними відносинами, що розвиваються в колективі. Включають наступний набір методів впливу [1]:

- трудових колективів з урахуванням соціально-психологічних особливостей людей, здібностей, темпераменту, рис характеру, що створює сприятливі умови для їх спільної діяльності;

- введення системи соціального регулювання, яка передбачає використання договорів, зобов'язань, встановлення порядку розподілу товарів, порядок їх отримання;

- соціальне стимулювання – створення атмосфери соціального та психологічного інтересу до виконання будь-якої важливої роботи або в цілому до досягнення певних цілей і результатів.

Таким чином, для забезпечення ефективної роботи співробітників на підприємствах необхідне використання та застосування різних інструментів кадрового менеджменту. Традиційно в сучасній літературі виділяють три групи інструментів кадрового менеджменту: адміністративні або організаційно-розпорядчі, економічні та соціально-психологічні. Застосування тих чи інших методів управління персоналом залежить від встановлених норм і цінностей трудового колективу, а також від цілей підприємства.

Література

1. Гошовська В.А., Пашко Л.А., Фугель Л.М. *Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління: навч.-метод. матеріали*. Київ: НАДУ, 2013. 96 с

2. Дончак Л.Г., Добіжа В.В. *Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. Економіка і суспільство. Електронне фахове видання. 2018. Вип. 17. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/17_ukr/34.pdf. (дата звернення 18.04.2022)*

3. Кулініч О., Єсінова Н., Зарецька Л. *Комплексний механізм кадрового менеджменту підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 2. Т. 1. С. 42-50.*

4. Комеліна О.В., Жартовська В.О. *Управління розвитком кадрового потенціалу організації в умовах цифрової економіки. IV Міжнародна конференція «Інноваційні технології в науці та освіті. Європейський досвід». 6 – 8 грудня 2021 р., університет Аалто /Гельсінкі, Фінляндія.*