

Література.

1. Впровадження СупТех та РегТех. НБУ.
URL: <https://bank.gov.ua/ua/supervision/suptech-regtech> (дата звернення: 02.06.2022).

2. Жежерун Ю.В. Сучасні тренди формування інклюзивного фінансового сектору. *Трансформація забезпечення фінансової стабільності фінансового сектору національної економіки для сприяння сталому розвитку: методологічний аспект*: монографія / авт. кол.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А.Я. Кузнецової, д-ра екон. наук, доц. М.Е. Хуторної. Львів: Університет банківської справи, 2021. С. 392-424.

3. Наглядова статистика. НБУ.
URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist> (дата звернення: 02.06.2022).

КОНЦЕПЦІЇ ТА ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***ЗЕЛЕНА М.І., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
РУДЧУК Р.С., ЗДОБУВАЧ ВИЩОЇ ОСВІТИ,
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

В Україні та за кордоном, часто постають проблеми ефективного управління персоналом. На даний час, існує велика кількість методів та підходів до управління персоналом, але разом з тим і щодня виникає ще більше проблем які пов'язані з різними факторами, які впливають на ефективність праці персоналу. Багато вчених, які досліджували управління персоналом та менеджмент, внесли значний вклад в історію їх розвитку, серед них: Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, К. Арджіріс, А. Маслоу, Р. Блейк, Дж. Мутон та багато інших дослідників. За допомогою результатів їх експериментів, було з'ясовано безліч цікавих фактів, які пізніше ставали основою нових підходів до управління персоналом та допомагали в його розвитку [1].

Впродовж всієї історії розвитку людини постійно створювалось та удосконалювалось поняття управління персоналом, воно мало різні тенденції та підходи які з часом постійно удосконалювались, проте як кажуть «ніщо не вічне» і це також стосується процесу управління персоналу, з часом людство розвивалось у всіх аспектах та колишні підходи ставили під критику по різним причинам зокрема через те що не давали ефективного результату.

Варто зазначити, що в управлінні персоналом виділяється два полярних підходи – технократичний та гуманістичний [2].

Порівнюючи наведені стилі управління з точки зору їх прийнятності для формування і розвитку людського капіталу організацій, можемо відзначити, що японський стиль управління є найбільш прогресивним, інноваційно та гуманістично орієнтованим. Якщо англійські, німецькі (а також і американські) організації у переважній більшості своїй схильні забезпечувати свої кадрові потреби за допомогою кадрових агенцій (тобто за допомогою джерел зовнішнього середовища), то японські фірми, навпаки, орієнтовані на «вирощування» власного людського капіталу; вони визнають цей ресурс та опікуються його розвитком.

Прагнення багатьох сучасних компаній до формування ефективної системи управління персоналом спонукає до вивчення різних теорій, висновків та підходів, які пропонувалися вченими та практиками-управлінцями, та вибору найбільш прийнятних до визначеного соціально-економічного становища, адаптації їх відповідно умов зовнішнього та внутрішнього середовища організацій [3]. Формування сучасних управлінських підходів до управління персоналом передбачає застосування знань, умінь, що пропонує наука управління персоналом та які на практиці довели свою ефективність та здатність забезпечувати організаціям конкурентоздатність та стійке положення на ринку.

Люди є найціннішим активом організації. Тільки дотримання цієї тези на різних рівнях управління людськими ресурсами забезпечує успіх ефективного функціонування суб'єктів господарювання: сільськогосподарського підприємства, визначеного регіону чи країни в цілому. Людські ресурси визначають рівень розвитку, успішність діяльності та формують його інтелектуальну базу [4]. Тому підходи до ефективного стратегічного менеджменту людськими ресурсами мають знаходитися у центрі уваги відповідних органів державної влади. Вони також мають бути менш орієнтованими на сам процес, а більше — на його результат. Недостатня якість людських ресурсів загрожує самій здатності підприємств, регіонів, країни здійснювати соціально орієнтоване ефективне суспільне виробництво. До сьогодні в державі ще не склалося розуміння цього, і тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до управління персоналом та підтримки відповідного його рівня, необхідного для максимізації добробуту населення країни та її економічного зростання. Таким чином, ми вважаємо, що першим кроком на шляху підвищення якості персоналу організацій має стати визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання потенціалу всіх

адміністративних органів, до завдань яких входить управління людськими ресурсами та їх розвитком.

На даний час науково-технічний прогрес сильно розвинувся порівняно з XIX ст. що дало змогу автоматизувати виробництво в більшій мірі та замінити людську працю машинною хоча й не повністю, оскільки потрібно слідувати за процесом виробництва, завдяки цьому й поліпшились умови праці. На нашу думку не можливо створити абсолютно правильного чи довгострокового підходу до управління персоналом адже потрібно постійно враховувати безліч різних факторів, такі як культура, традиції, методи заохочення, умови праці, кваліфікаційний рівень працівників та їх відповідальність за вчинки і т.п.

Література.

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посібн. 2-ге вид. Київ : Центр навч. літератури, 2009. 502 с.

2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

3. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб. / Воронкова В.Г. та ін.; за ред. В.Г. Воронкової; Запоріж. держ. інж. акад. К.: Професіонал, 2015. 567 с.

4. Шаповал О., Іваній А., Гальченко А. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. № 5 (17). С. 149-151.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК СОЦІО-ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ КРАЇНИ

***КОЛЄДІНА К.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ***

На сучасному етапі розвитку суспільства необхідною умовою конкурентоздатного, фінансово стійкого та інвестиційно привабливого підприємства у довгостроковій перспективі є узгодження завдань фінансової та економічної ефективності його діяльності з екологічними умовами та ринковими вимогами [1, с. 234-237]. Пріоритетним напрямом розвитку економіки в нинішніх умовах є інноваційний та спрямований на екологізацію усіх галузей й видів