

**Хміль О.В.**, здобувач гр. МЕ-23-М спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»  
**Грінка Т.І.**, к.е.н., доц. кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Удосконалення кадрового менеджменту в корпоративному секторі економіки виступає рушійним моментом як у забезпеченні сталого розвитку самих компаній, так і дозволяє забезпечити, за рахунок синергетичного ефекту сталість всієї економічної системи.

Як усталено відомо, сталий розвиток передбачає вплив на ефективне функціонування економічної, екологічної та соціальної складових діяльності суб'єкта господарювання. Основною постулатою сталого розвитку можна назвати задоволення потреб сучасного покоління, не піддаючи ризику можливість майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Сталий розвиток є основою для розробки стратегій, політик і практик, спрямованих на створення життєздатних і стабільних організацій, що забезпечують добробут суспільства.

Кадровий потенціал визначає успішність організації, її здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Як зазначають Могильна, Л., Харченко, Т., Клецова, Н. Якими б сильними з погляду точки зору стратегій розвитку не були б рішення керівників, ефект від них може бути отримано тільки тоді, коли вони вдало втілені співробітниками організації [1]. Отже, кадровий менеджмент, в свою чергу, можна розглядати як стратегічний інструмент, спрямований на досягнення не тільки економічного успіху, але й забезпечення екологічної та соціальної відповідальності.

З цього випливає, що одним із вагомих завдань організації системи кадрового менеджменту є виявлення та оптимальне використання здібностей та вмінь персоналу [1]. Нам видається, що головними заходами у відповідності до цих завдань є:

- вдосконалити процес найму та рекрутингу, у напрямі відбору кваліфікованих фахівців з необхідними навичками та цінностями. При цьому важливо, важливо враховувати різноманіття та інклюзивність при формуванні персоналу, що сприятиме розширенню горизонтів думки та розвитку творчих рішень [2];
- розвивати корпоративні навчальні програми у напрямі розвитку працівників, що мають повинні враховувати потреби компанії та ринку праці, сприяти вдосконаленню hard та soft навичок працівників;
- інтегрувати систему кадрового менеджменту в контексті підтримки постулатів сталого розвитку в корпоративній культурі та загальних цінностях організації.

Відповідно, приходимо до висновку, що удосконалення кадрового менеджменту в корпоративному секторі економіки в умовах забезпечення сталого розвитку вимагає комплексного підходу та постійного моніторингу. Лише такий підхід дозволить корпораціям стати не лише економічно успішними, але й долучитися до формування сталого та відповідального економічного процесу.

### **Література:**

1. Могильна, Л., Харченко, Т., Клецова, Н. Основні аспекти управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємства в умовах сталого розвитку. Економіка та суспільство. 2023. №54. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-55>
2. Замула О.В., Замула О.О., Угрімова І.В. Управління персоналом підприємства на засадах концепції сталого розвитку в контексті інклюзивного працевлаштування. Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки. 2023. №2. С. 83-86