

УДК 005.95/96

Усатенко О. В.¹, Іванова М. І.², Попов М. О.³

¹ канд. техн. наук, доц.;

² д-р екон. наук, проф.;

³ бакалавр кафедри менеджменту, гр. 073-22-3;

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Виробництво якісної продукції визначається не тільки рівнем технологічного розвитку підприємства, а передусім професіоналізмом персоналу і ефективністю управлінських рішень. Саме ці фактори забезпечують здатність підприємства реалізовувати продукцію як на внутрішньому ринку, так і на зовнішньому.

У сучасних умовах ведення бізнесу підприємства зобов'язані забезпечувати високий рівень організації праці, ефективно координувати діяльність працівників та проводити системний контроль за результатами їхньої роботи з метою досягнення стабільного розвитку й підвищення конкурентоспроможності. HR процеси постають як комплексний і складний процес, що потребує застосування науково обґрунтованого підходу [1].

Важливою частиною ефективного функціонування HR-процесів є впровадження новітніх підходів до управління персоналом, які враховують сучасні проблеми зовнішнього середовища. Зокрема, в умовах трансформацій та нестабільності особливо актуальним є цифровізація HR-процесів та використання аналітичних інструментів для прийняття управлінських рішень. Це підвищує оперативність обробки інформації, оптимізовує процеси підбору та оцінює персонал, а також забезпечує більш ефективне планування використання трудових ресурсах. Також, зростає роль HR-фахівців як стратегічних партнерів бізнесу, що беруть участь у формуванні довгострокових цілей підприємства та забезпечують його конкурентоспроможність. Важливим напрямом розвитку системи управління персоналом є орієнтація на підвищення рівня професійної компетентності працівників та створення сприятливої трудової атмосфери в колективі [2].

Подальший розвиток системи управління персоналом передбачає врахування світового досвіду та адаптацію ефективних моделей до вітчизняних умов господарювання. Зокрема, аналіз сучасних підходів дозволяє виокремити ключові моделі управління трудовими ресурсами, які можуть бути використані підприємствами з метою підвищення ефективності діяльності. Наразі виділяють три основні моделі управління персоналом [3]: американська модель – орієнтована на індивідуальні досягнення працівників, використання системи «оплата за результат», стимулювання кар'єрного

зростання та підвищення продуктивності праці; японська модель – базується на принципах колективізму, довічної зайнятості, залучення працівників до прийняття управлінських рішень та формування сприятливого психологічного клімату; європейська модель – передбачає соціальну орієнтацію управління, рівність між керівниками та працівниками, акцент на професійному розвитку та підвищенні кваліфікації персоналу.

В умовах нестабільного економічного стану підприємства змушені підвищувати рівень своєї адаптивності до мінливості зовнішнього середовища. Удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану має бути спрямоване на оптимізацію внутрішньої взаємодії в колективі, розвиток ефективного лідерства та налагодження комунікації, а також забезпечення належної психологічної підтримки працівників. Водночас стратегічно важливим завданням керівництва є безперервний розвиток компетентності персоналу, що сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства. Інвестування у людський капітал створює умови для довгострокового розвитку, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкого функціонування підприємства в умовах невизначеності [4].

Якість продукції та ринкова конкурентоспроможність підприємства визначаються професіоналізмом персоналу та ефективністю управлінських рішень, що вимагає цифровізації HR-процесів і стратегічного підходу до управління кадрами. Адаптація світових практик до вітчизняних умов, особливо під час воєнної нестабільності, має базуватися на утриманні ключових фахівців, психологічній підтримці колективу та оптимізації внутрішніх комунікацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Петрик Ю. С., Михайленко О. В. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2020. № 3 (114), ч. 1. С. 127–131. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-3-23>
2. Тимошенко В. Б. Тенденції у сфері управління персоналом компаній в умовах трансформацій // Економіка та суспільство. 2023. Вип. 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-11>
3. Атаєва О. А., Шевченко І. Ю., Гадяк І. В. Управління трудовими ресурсами на підприємстві: ефективні стратегії та підходи // Економіка та суспільство. 2024. Вип. 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-127>
4. Махмудов Х., Чухліб В. Оцінка системи управління персоналом у підприємстві в умовах нестійкої економічної ситуації в країні // Економіка та суспільство. 2023. № 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-83>