

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ПІДСИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

У реаліях воєнного часу та підвищеної нестабільності економічного середовища питання ефективного управління персоналом набуває особливої актуальності. В умовах війни українські підприємства стикаються з масштабними викликами – трудовою міграцією, дефіцитом кадрів, перебоями у виробництві та необхідністю збереження ключових фахівців. За таких обставин саме система управління персоналом виступає одним із головних інструментів забезпечення конкурентоспроможності, стабільності та відновлення підприємств. Людський капітал дедалі частіше трактується не як ресурс, що підлягає витратам, а як стратегічна цінність, яка створює додану вартість, сприяє інноваціям, підвищує продуктивність і забезпечує розвиток організаційної культури, адаптованої до кризових реалій [2].

Система управління персоналом є невід’ємною складовою загальної системи менеджменту підприємства, оскільки саме працівники визначають ефективність реалізації його стратегічних і оперативних цілей. У сучасних економічних умовах персонал розглядають не лише як виконавців виробничих процесів, а як активних носіїв знань, досвіду, творчого потенціалу та соціального капіталу. Управління трудовими ресурсами перетворюється на стратегічну функцію.

До структури системи управління персоналом належить низка взаємопов’язаних елементів: планування потреб у кадрах, підбір і найм, професійна адаптація, навчання, оцінювання результатів праці, розвиток, мотивація та контроль. Ефективність цієї системи ґрунтується на принципах комплексності, наукового підходу, безперервного удосконалення, соціальної орієнтації та стратегічної узгодженості цілей працівників і підприємства. Управління персоналом виконує інтеграційну функцію, забезпечуючи гармонійне поєднання економічних інтересів організації та соціальних потреб її колективу.

Як підсистема загального менеджменту, управління персоналом тісно взаємодіє з іншими функціональними напрямками – виробництвом, фінансами, маркетингом, інноваціями та інформаційними технологіями. Рівень координації між цими підсистемами визначає адаптивність підприємства до змін зовнішнього середовища, ефективність управлінських рішень і здатність до стратегічного розвитку. Водночас кадрова політика формує базу для стратегічного планування, впливає на формування корпоративної культури та створює передумови для ефективного використання кадрового потенціалу.

Важливим елементом сучасної системи управління персоналом є розвиток корпоративної культури, яка відображає цінності, норми поведінки, етичні принципи й стиль взаємодії у колективі. Позитивний соціально-психологічний клімат підвищує продуктивність праці, сприяє зміцненню командного духу, зниженню плинності кадрів і формуванню лояльності працівників до підприємства. Особливого значення набуває розвиток командної взаємодії, відкритих комунікацій і підтримка ініціативності працівників. Реалізація цих завдань можлива за умови впровадження сучасних HR-технологій – управління талантами, компетентнісного підходу, мотиваційних систем, орієнтованих на результат, та оцінювання ефективності.

У період цифрової трансформації бізнесу управління персоналом зазнає суттєвих змін. Використання інформаційних систем, HR-аналітики, автоматизованих платформ і цифрових інструментів для відбору та оцінювання кадрів забезпечує новий рівень ефективності управління людськими ресурсами. Автоматизація рутинних процесів дозволяє зосередити увагу менеджерів на стратегічних завданнях, підвищити точність управлінських рішень та індивідуалізувати підходи до розвитку працівників. У воєнний і післявоєнний період такі технології допомагають швидко реагувати на зміни ринку праці, формувати гнучкі моделі зайнятості та підтримувати кадровий потенціал навіть у кризових умовах [1].

Отже, система управління персоналом є не просто функціональною підсистемою, а стратегічною основою сталого розвитку підприємства. Вона визначає здатність організації зберігати працездатність у нестабільних умовах, формує передумови для відновлення економічної активності та сприяє реалізації потенціалу кожного працівника. Її подальше вдосконалення має базуватися на синтезі класичних управлінських принципів, інноваційних технологій і гуманістичних підходів до роботи з людьми. Саме люди – головний ресурс відновлення та зростання українських підприємств у післявоєнний період.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Матукова Г.І., Багашова Н.В., Матукова-Яриг Д.Г. Система управління персоналом підприємства: адаптивний та інноваційний контекст. Ефективна економіка. 2025. № 1.
2. Мохненко, А. С., Остроус, Г. С. Модель управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2025. №20. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-20-04-05>