

Система управління персоналом як підсистема менеджменту підприємства

Система управління персоналом (СУП) є стратегічною підсистемою загального менеджменту підприємства, спрямованою на забезпечення ефективного використання людських ресурсів для досягнення організаційних цілей [1; 6]. Оскільки персонал є одним із ключових чинників успіху підприємства, роль СУП набуває особливого значення в умовах динамічної економіки, цифрової трансформації та глобалізації ринку [4].

Визначення основних функцій управління персоналом є першочерговим завданням для кожного підприємства. До таких функцій належать планування кадрових ресурсів, набір персоналу, професійний розвиток працівників, мотивація, оцінювання ефективності діяльності, а також створення сприятливих умов праці [3; 5]. Наприклад, впровадження системного підходу до підбору персоналу дозволяє мінімізувати ризики під час прийняття на роботу нових працівників та підвищити якість управлінських рішень [2].

Ключовим елементом ефективного управління є мотивація працівників. На сучасному етапі економічного розвитку ефективними вважаються як матеріальні (заробітна плата, премії), так і нематеріальні методи стимулювання (можливість кар'єрного зростання, визнання досягнень, корпоративна культура) [1; 3; 6]. Дослідження підтверджують, що компанії, які приділяють увагу нематеріальним аспектам мотивації, мають нижчий рівень плинності кадрів і вищу продуктивність праці [2].

Особливої уваги заслуговує роль цифрових технологій у системі управління персоналом. Сучасні ERP-системи, такі як SAP чи Oracle, дозволяють автоматизувати рутинні завдання — ведення кадрового обліку, обробку заробітної плати та контроль робочого часу [1; 7]. Це дає змогу фахівцям з управління персоналом зосередитися на стратегічних завданнях — розвитку талантів, підвищенні залученості працівників та формуванні корпоративної культури [5; 6].

На сучасному етапі активно впроваджуються технології аналізу великих даних і штучного інтелекту, які дозволяють прогнозувати продуктивність працівників, визначати потребу у навчанні та адаптувати кадрові стратегії до змін ринку праці [2; 3]. Крім того, ключовою тенденцією останніх років є впровадження гібридних моделей роботи та цифрової аналітики персоналу, що підвищує прозорість процесів управління й ефективність прийняття рішень [7]. Водночас успіх таких трансформацій значною мірою залежить від розвитку корпоративної культури, відкритої до інновацій та гнучкого лідерства [5]. Такі інноваційні підходи формують конкурентні переваги підприємства та забезпечують його сталий розвиток.

У межах проведеного аналізу особлива увага приділяється питанням адаптації систем управління персоналом до умов турбулентного зовнішнього середовища. Зокрема, розглядається інтеграція принципів гнучкого управління (Agile HR), що дозволяє оперативно реагувати на зміни, а також впровадження моделей дистанційної роботи, які поширилися внаслідок пандемії COVID-19 [6; 7]. Практичний досвід підприємств показує, що такі підходи сприяють підвищенню продуктивності праці та покращенню загального добробуту працівників [3].

Отже, управління персоналом є багатогранною сферою, яка потребує постійного вдосконалення та адаптації до сучасних викликів. Результати даного дослідження можуть бути використані для розробки інноваційних кадрових стратегій, орієнтованих на ефективність, гнучкість і стійкий розвиток бізнесу [4; 5].

1. Список використаних джерел

1. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. — London : Kogan Page, 2010.
2. Mustafa G. Rewards, autonomous motivation and turnover intention, 2019.
3. Dessler G. Human Resource Management. — London : Pearson Education, 2017.
4. Robert S. Kaplan, David P. Norton. The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment. — Boston : Harvard Business School Press, 2001.
5. Robbins S.P., Coulter M. Management. — 15th ed. — Harlow : Pearson Education, 2021.
6. Ulrich D., Brockbank W. The HR Value Proposition. — Boston : Harvard Business Review Press, 2005.
7. Škudienė V., Jucevičius R. Digitalization and Transformation of Human Resource Management in the Context of the Digital Economy // Engineering Economics (Inzinerine Ekonomika). — 2023.