

## **СЕКЦІЯ 4**

### **ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ**

**Галина БАБ'ЯК**

канд. геогр. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ

#### **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

У сучасних умовах військового стану, високої динамічності ринкового середовища, посилення конкуренції та активної інтеграції інноваційних технологій ефективне управління персоналом набуває першочергового значення для забезпечення стійкого розвитку підприємства. Формування та реалізація дієвої стратегії управління персоналом стають важливими інструментами підвищення конкурентоспроможності, адаптивності й інноваційного потенціалу організації.

Ефективне управління персоналом є одним із визначальних чинників стабільного функціонування та розвитку підприємства в умовах нестабільного економічного середовища. Враховуючи результати аналізу діяльності українських підприємств, особливості кадрового потенціалу та реалізовані кадрові стратегії, бачимо необхідність удосконалення існуючої стратегії управління персоналом для підвищення його конкурентоспроможності.

У сучасних умовах війни, економічної нестабільності та трансформації ринку стратегія управління персоналом має відігравати ключову роль у забезпеченні стійкості та конкурентоспроможності підприємства.

Основна мета стратегії полягає у формуванні висококваліфікованого, мобільного та вмотивованого кадрового потенціалу, здатного забезпечити реалізацію нових проєктів різного рівня складності та сприяти довгостроковому розвитку

підприємства. Стратегія передбачає перехід від моделі утримання кадрового складу до активної моделі розвитку персоналу з акцентом на безперервне професійне зростання, підвищення залученості працівників та зміцнення корпоративної культури.

Одним із ключових напрямів стратегії є формування стійкого професійного ядра персоналу підприємства. Збереження кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників та управлінського персоналу повинно відбуватися через створення умов для їх професійного розвитку, кар'єрного зростання та підвищення мотивації до праці.

Важливою складовою стратегії є підвищення гнучкості та універсальності персоналу. Такий підхід сприятиме оперативному реагуванню на зміни ринкової кон'юнктури, підвищенню ефективності використання людських ресурсів і зниженню витрат на персонал.

Стратегія також акцентує увагу на необхідності розвитку системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Організація внутрішніх тренінгів, стажувань, наставництва та партнерства. Безперервне професійне зростання працівників дозволить підтримувати високий рівень компетенцій і адаптувати персонал до змін технологічних процесів та інноваційних вимог ринку.

Особлива роль у стратегії відводиться удосконаленню системи мотивації персоналу. Важливо також запровадити програми підтримки балансу між професійним та особистим життям працівників для підвищення їх задоволеності працею та зниження рівня стресу.

Інтеграція цифрових технологій в управлінні персоналом є ще одним важливим компонентом стратегії. Створення електронної бази компетенцій працівників, автоматизація процесів підбору та оцінювання персоналу, застосування інформаційно-аналітичних систем для планування кадрової роботи дозволить підвищити прозорість, об'єктивність та оперативність кадрових рішень.

Стратегія також передбачає розвиток корпоративної культури підприємства, яка має базуватися на принципах взаємоповаги,

командної роботи, професійної етики та орієнтації на досягнення високих результатів.

Успішна реалізація стратегії управління персоналом підприємства вимагає застосування комплексу організаційних, економічних та технологічних інструментів. Кожен з них має бути спрямований на забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалу, підвищення мотивації працівників, адаптацію до змін зовнішнього середовища та підтримку сталого функціонування підприємства.

Реалізація оновленої стратегії управління персоналом підприємства вимагає не лише впровадження окреслених заходів, а й розбудови системи постійного моніторингу й адаптації стратегії до змінних умов зовнішнього середовища. Успішність трансформації системи управління персоналом значною мірою залежатиме від здатності підприємства своєчасно ідентифікувати нові виклики, коригувати пріоритети кадрової політики та оперативно реагувати на відхилення від запланованих результатів.

У цьому контексті важливою умовою є запровадження регулярної оцінки ефективності реалізації стратегії на основі системи ключових показників результативності. Моніторинг рівня залученості персоналу, продуктивності праці, динаміки професійного розвитку працівників, плинності кадрів і загального клімату в колективі дозволить об'єктивно оцінювати досягнення встановлених цілей і своєчасно вносити корективи до плану реалізації стратегії.

Комплексна реалізація стратегії управління персоналом дозволить підприємствам не лише стабілізувати кадровий потенціал та підвищити ефективність використання людських ресурсів, а й сформувані довгострокові конкурентні переваги.

Разом з тим, необхідно враховувати ймовірність виникнення стратегічних ризиків при реалізації запропонованої стратегії. Серед основних загроз варто зазначити військові дії, потенційний опір працівників до змін, обмеженість фінансових ресурсів для професійного розвитку персоналу, можливі труднощі в адаптації до інноваційних рішень. Для мінімізації зазначених ризиків доцільним

є впровадження системи управління змінами, спрямованої на активне інформування працівників про зміст і переваги змін, забезпечення їх участі в процесах прийняття рішень, підтримку прозорості внутрішньої комунікації та гнучке планування витрат на розвиток персоналу.

Таким чином, удосконалення стратегії управління персоналом підприємства на основі системного підходу до планування, розвитку та мотивації трудового потенціалу є обов'язковою умовою забезпечення стійкості та його конкурентоспроможності в сучасних умовах.

### **Список використаних джерел:**

1. Андрійв Н. М. Розроблення стратегії управління персоналом компанії та інструменти її реалізації. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Т. 31(70), № 3(1). С. 102-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU\\_econ\\_2020\\_31\(70\)\\_3\(1\)19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_econ_2020_31(70)_3(1)19)
2. Продіус Оксана, Капран Анастасія. Удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 63. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-131>
3. Чепелюк М. І. Інструментарій стратегічного управління в контексті сучасних концепцій та трендів світового економічного розвитку: монографія. Харків., 2021. 394 с.
4. Чиж В. І. Розвиток персоналу як складова стратегії управління в інформаційному суспільстві. *Modern economics*. 2021. № 26. С. 160-166. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon\\_2021\\_26\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2021_26_26)
5. Budhwar Pawan, Patel Charmi. Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions. *Human Resource Management Review*. 2025. Vol. 35, No. 1.
6. Dessler Gary. *Human Resource Management*. 17th ed. Hoboken: Pearson, 2024. 720 p.