

Василь ГЕЗУР, Олександр СКОЦЕНЬ

здобувачі освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Андрій КОЦУР)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розроблення стратегій управління персоналом ґрунтується на розумінні того, що людські ресурси є ключовим фактором розвитку будь-якої організації, а ефективність діяльності підприємства дедалі більше залежить не від кількості доступних ресурсів, а від якості управління людським потенціалом, рівня професійної компетентності персоналу та його здатності до інновацій. У цьому контексті у науковій теорії та практиці менеджменту сформувалося декілька концептуальних підходів, які визначають логіку та інструменти стратегічного управління персоналом.

Економічний підхід акцентує увагу на раціональному використанні трудових ресурсів і передбачає оцінювання результатів діяльності працівників через співвідношення витрат і отриманого ефекту. У межах цього підходу персонал розглядається як важливий, але економічно вимірюваний ресурс, управління яким має бути спрямоване на оптимізацію витрат і зростання продуктивності. Такий підхід є характерним для організацій, що працюють у конкурентному середовищі та прагнуть знизити витрати без втрати якості.

Соціально-психологічний підхід зосереджується на людині як особистості та підкреслює роль мотивації, морального клімату, психологічної сумісності й партнерських відносин у підвищенні ефективності праці. Він спрямований на створення сприятливого середовища, у якому працівники відчують підтримку та довіру,

що підсилює їхню лояльність і бажання працювати на результат. У межах цього підходу велике значення надається комунікаціям, командній роботі та розвитку позитивної корпоративної атмосфери.

Системний підхід розглядає управління персоналом як цілісну систему, де всі кадрові процеси — від добору персоналу до навчання, оцінювання, мотивації та розвитку — є взаємозалежними й спрямованими на досягнення стратегічних цілей організації. Такий підхід забезпечує комплексність управлінських рішень і їх узгодженість із загальною стратегією підприємства, що дозволяє уникати суперечностей між окремими HR-функціями.

У сучасних умовах особливого значення набуває стратегічний підхід, який орієнтується на довгострокові цілі організації, розглядаючи персонал як стратегічний актив, інвестиції в який приносять відкладений, але стійкий результат. Стратегія управління персоналом у цьому випадку формується відповідно до місії підприємства, його конкурентних переваг і ключових цінностей, забезпечуючи розвиток компетенцій працівників, їх здатність до адаптації та інноваційної діяльності.

Інноваційний підхід передбачає застосування сучасних цифрових технологій, інформаційних систем та інструментів HR-аналітики, які забезпечують прийняття рішень на основі даних. Цей підхід сприяє впровадженню нових форм організації праці, дистанційної взаємодії, електронного навчання та автоматизації кадрових процесів, що підвищує ефективність управління персоналом і робить його більш гнучким і прозорим.

Важливе значення має і культурно-ціннісний підхід, який виходить із необхідності узгодження кадрової стратегії з корпоративною культурою організації. У його центрі — формування системи спільних цінностей, норм поведінки та правил взаємодії, що визначають характер комунікацій, стиль лідерства та рівень

згуртованості колективу. Саме корпоративна культура задає рамки управлінських рішень, впливає на мотиваційні механізми, рівень довіри та інноваційність персоналу.

Узагальнюючи, концептуальні підходи до розроблення стратегій управління персоналом формують теоретичну та практичну основу сучасної кадрової політики. Кожен підхід розкриває окремий аспект людського потенціалу — економічний, соціальний, організаційний чи культурний — однак найбільш ефективною є інтегрована модель, що поєднує їхні переваги. Успішність упровадження тієї чи іншої концепції значною мірою залежить від керівництва підприємства, яке формує стратегічне бачення, задає ціннісні орієнтири та визначає, чи буде управління персоналом інструментом розвитку, чи лише формальною процедурою.

Список використаних джерел:

1. Глива С., Передало Х. Корпоративна культура: значимість, функції та цінності. Економіка та суспільство. 2024. № 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-137>
2. Перевозова І.В. Основні постулати при формуванні корпоративної культури компанії. Ефективна економіка. 2020. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8240>