

Галина МАЗУР, Дмитро КИРИЛЛОВ

здобувачі освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Віктор ОСТРОВЕРХОВ)

ПРИНЦИПИ, ФУНКЦІЇ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління розвитком персоналу спирається на систему принципів, що формуються на основі узагальнення наукових знань, практичного досвіду та управлінських закономірностей. Вони не є універсальними законами, але забезпечують логіку, узгодженість і наукову обґрунтованість управлінських дій. Принципи мають відповідати цільовому змісту управління, охоплювати методи, завдання, засоби впливу та формувати раціональну взаємодію між суб'єктом і об'єктом управління. Науковці трактують їх по-різному: одні акцентують увагу на пропорційності розвитку кадрів, інші — на засадах сталого розвитку, підкреслюючи важливість соціальної справедливості, економічної безпеки, інноваційності та рівності можливостей. Інші підходи наголошують на необхідності поєднання інтересів роботодавця та працівника, гармонізації цілей, підтриманні виробничої демократії, інноваційності методів роботи та забезпеченні відповідальності персоналу. Частина дослідників доповнює систему загальних принципів такими орієнтирами, як науковість управлінських рішень, функціональність, економічність, адаптивність, комплексність, справедливість, інноваційність, двовекторність розвитку та безперервність навчання. Дотримання цих принципів створює фундамент для ефективної кадрової політики, забезпечує узгодженість рішень і підвищує стійкість організації.

Функції управління розвитком персоналу відображають роль працівника в управлінській системі та визначають зміст трудової діяльності. Класичні функції менеджменту — планування, організація, мотивація, координація та контроль — наповнюються конкретним змістом у сфері кадрової роботи. Вони охоплюють визначення пріоритетних напрямів розвитку персоналу, оцінку ресурсів, профорієнтацію, адаптацію нових працівників, оцінювання компетентності, професійне навчання, планування кар'єри, оновлення методичного забезпечення, розроблення програм розвитку, моніторинг кадрової політики та забезпечення дотримання трудового законодавства. До цих функцій додаються специфічні, пов'язані зі знаннєвою економікою: продукування знань, просвітницька діяльність, раціональний розподіл ресурсів, впровадження інновацій та узгодження інтересів працівників і організації. У сукупності загальні, конкретні та специфічні функції формують цілісну систему управління розвитком персоналу, яка підвищує конкурентоспроможність підприємства й забезпечує ефективне використання кадрового потенціалу.

Еволюція підходів до розвитку персоналу відображена у формуванні низки моделей, що поступово змінювали одна одну відповідно до соціально-економічних умов. Технікоцентрична модель, притаманна ранньому періоду індустріалізації, орієнтувалася на пріоритет виробництва та техніки над працівником. Бюрократична модель, характерна для адміністративно-командних систем, ґрунтувалася на регламентації, жорстких посадових ієрархіях і виконанні формальних процедур. Соціоцентрична модель змістила акцент на морально-психологічний клімат і міжособистісні відносини, визнавши важливість згуртованості та комунікацій. Партисипативна модель передбачає участь працівників у прийнятті рішень, розвиток їхньої внутрішньої мотивації та відповідальності. Найсучаснішою є знаннєво орієнтована модель,

яка розглядає працівника як носія стратегічних знань і компетенцій, а систему розвитку — як механізм формування, накопичення й обміну знаннями. Вона ґрунтується на принципах навчання впродовж життя, інноваційності, цифровізації процесів і розвитку інтелектуального потенціалу.

Сучасна практика управління персоналом передбачає адаптацію цих моделей до конкретних умов функціонування підприємств. В українських організаціях часто поєднуються елементи кількох моделей через різні рівні технологічності, управлінської культури й ресурсних можливостей. Ефективна модель розвитку персоналу повинна бути гнучкою, інноваційною, орієнтованою на людину та стратегічно спрямованою. Вона має враховувати національні особливості, рівень зрілості організації та динаміку зовнішнього середовища. У підсумку саме комплекс принципів, функцій та моделей визначає логіку сучасного управління розвитком персоналу, формуючи основу для сталого успіху організації та її конкурентних переваг у мінливих умовах ринку.

Список використаних джерел:

1. Вороніна В. А., Горопашна А. В., Стовбун Д. Е. Стратегія розвитку персоналу в системі стратегічного менеджменту. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2021. № 36. С. 46-50.
2. Шкільняк М., Мельник А., Желюк Т., Васіна А., Дудкіна О. Менеджмент та публічне управління в умовах сучасних викликів. Вісник економіки. 2023. Вип. 2. С. 233-248.