

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Щербатюк Д., магістр,
Басюк Д., д. е. н., професор,
кафедри адміністративного менеджменту
та зовнішньоекономічної діяльності
*Національний університет біоресурсів та
природокористування України, м.Київ, Україна*

Управління персоналом означає системний підхід до управління людськими ресурсами в організації з метою досягнення стратегічних цілей і забезпечення оптимального функціонування організації за допомогою раціонального використання та розвитку її персоналу. Це включає створення сприятливого середовища для працівників, щоб вони могли розвиватися, вносити вклад у досягнення цілей організації та відчувати задоволення від своєї роботи. Для розуміння сутності цієї наукової категорії потрібно проаналізувати зміст понять, що її складають.

Головним ресурсом будь-якої компанії – є персонал або людські ресурси, а його ефективне функціонування визначається насамперед ступенем професійного розвитку її персоналом.

Персонал – це не просто зібрання людей, а серце та душа будь-якої організації. Це команда, що складається з людей різних рівнів та сфер діяльності, – від виконавців до менеджерів, адміністраторів та інших фахівців. Основні завдання управління персоналом:

- Планування персоналу (у тому числі його стратегічне планування);
- Визначення способів рекрутування, при бавлення персоналу;
- Маркетинг персоналу;
- Підбор, оцінка, добір і прийняття на роботу співробітників;
- Адаптація, навчання і підвищення кваліфікації працівників, їхній розвиток;

- Планування кар'єри, забезпечення професійно-посадового росту працівника;
- Мотивація персоналу;
- Управління витратами на персонал
- Організація робочого місця, що дозволяє оптимально використовувати потенціал співробітника і можливість, що дає йому, виявити себе в трудовій діяльності
- Забезпечення оптимального розпорядку: складання графіків роботи, відпусток, заміни у випадку чи хвороби прогулів і т.п.
- Звільнення персоналу.
- Кадрове діловодство: збір, збереження й облік анкетних даних, стажу, підвищення кваліфікації і т.д.

Управління персоналом не обмежено чіткими рамками, однак у наш час теорія і практика уже виробили ряд досить стійких, загальних критеріїв, одним із яких є оперативність, тобто те, як керівники в повсякденній діяльності здійснюють управління співробітниками і якими методами впливу при цьому розташовують. Крім того, велике значення має робота кадрових служб і їхніх співробітників.

Стиль оперативного управління персоналом часто залежить від характеру ділових і людських відносин, що склалися на підприємстві. Вони розрізняються в залежності від особливостей виробництва, умов праці і виду продукції, чи послуг, що випускається. Сучасні інформаційні системи та технології стають усе більш важливими для досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищення ефективності управління персоналом. Це призводить до нових вимог до структури та функцій інформаційних систем. Рішення, прийняті керівництвом, впливають на характер і функціональність інформаційних систем та використовуваних у них технологій. Використання інформаційних технологій стає ключовим у сучасному управлінні персоналом підприємства. Одним із головних завдань упровадження ІТ технологій у процесі управління персоналом є оптимізація цього процесу на їх основі інтелектуальних рішень.

Підприємство – не тільки кібернетика, організаційна, технічна, інформаційна, але й економічна і соціальна система, у якій найважливішим елементом є людина – жива, творчо активна, зі своїми достоїнствами і недоліками. Особистий потенціал людини, ділові якості служать джерелом і вихідними принципами розвитку організації.

Сучасні методи управління персоналом поєднують стратегічний, компетентнісний, мотиваційний, цифровий та соціальний підходи. До основних належить стратегічне управління персоналом, що орієнтоване на узгодження кадрової політики зі стратегією розвитку компанії, включає HR-стратегію, планування потреб у кадрах, управління талантами та планування наступництва. Компетентнісний підхід базується на оцінці та розвитку працівників за ключовими компетенціями — професійними, поведінковими, соціальними, що застосовується під час підбору, атестації, навчання та формування кадрового резерву. Методи розвитку персоналу включають коучинг, менторинг, тренінги, онлайн-курси, ротацию кадрів для розширення компетенцій. Методи мотивації спрямовані на підвищення залученості працівників і поєднують матеріальні стимули (грейдинг, KPI, OKR, бонуси) з нематеріальними (корпоративна культура, визнання, баланс роботи та життя, гейміфікація). Методи оцінки персоналу охоплюють 360° feedback, assessment center та performance review, які дають змогу об'єктивно оцінити результати діяльності та поведінку працівників. Цифрові HR-технології передбачають використання HRM-систем, аналітики даних про персонал (People Analytics), штучного інтелекту для рекрутингу та автоматизації кадрових процесів. Гнучкі форми організації праці включають дистанційну та гібридну роботу, фріланс, а також впровадження Agile HR і Holacrasy, що забезпечують самоуправління та адаптивність. Важливе значення має розвиток корпоративної культури та бренду роботодавця, спрямованого на підтримку цінностей, командного духу й позитивного іміджу компанії. Окремим напрямом є well-being та корпоративна соціальна відповідальність, які охоплюють програми фізичного й психологічного добробуту працівників, волонтерство й екологічні ініціативи. Важливе місце у системі управління

персоналом управління талантами — виявлення, розвиток і утримання найперспективніших співробітників через побудову індивідуальних кар'єрних траєкторій і персоналізовані програми розвитку.

Список використаних джерел:

1. Бербенець О.В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії. Економіка і держава. 2017
2. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В., Серeda О.В. Управління персоналом: підручник за заг. Ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ. 2018.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ЛЕЙБНИЦ-ІНСТИТУТ АГРАРНОГО РОЗВИТКУ
В КРАЇНАХ З ПЕРЕХІДНОЮ ЕКОНОМІКОЮ (НІМЕЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК ВАЙЄНШТЕФАН-ТРИЗДОРФ (НІМЕЧЧИНА)
СЛОВАЦЬКИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ В НІТРІ (СЛОВАЧЧИНА)
ЛАТВІЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ НАУК ПРО ЖИТТЯ ТА ТЕХНОЛОГІЙ (ЛАТВІЯ)

Факультет аграрного менеджменту

**Кафедра адміністративного менеджменту та
зовнішньоекономічної діяльності**



МАТЕРІАЛИ

**VI Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції
студентів, аспірантів та молодих вчених**

**«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ»**

04 листопада 2025 р.



Київ - 2025

УДК 338.43.01/.01 (075.8)

Науково-редакційна колегія:

Організаційний комітет:

ТОНХА Оксана – проректор з наукової роботи та інноваційної діяльності НУБіП України, д.с.-г.н., професор, голова оргкомітету

ОСТАПЧУК Анатолій – в.о. декана факультету аграрного менеджменту, к.е.н., доцент, співголова оргкомітету

ШЛАУДЕРЕР Ральф – керівник Міжнародної школи Університету прикладних наук Вайєнштефан-Тріздорф, Міжнародний представник факультету сільського господарства, Представник з питань міжнародних освітніх програм і співпраці, доктор наук, професор, співголова оргкомітету

ГОРСЬКА Єлена – декан факультету економіки та менеджменту Словацького аграрного університету в Нітрі, доктор наук, професор, співголова оргкомітету

ПЕРЕХОЖУК Олександр – старший науковий співробітник Лейбніц-Інституту аграрного розвитку в країнах з перехідною економікою, PhD, професор, співголова оргкомітету

ЗЕВЕРТЕ-РІВЗА Сандія – дослідник Латвійського університету наук про життя та технологій, PhD, доцент, співголова оргкомітету

Члени оргкомітету:

КОВТУН Олена – завідувач кафедри адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної діяльності, к.е.н., доцент;

БАСЮК Дарія – професор кафедри адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної діяльності, д.е.н., професор

ЖЕМОЙДА Олександр – д.е.н., професор

ІБАТУЛЛІН Марат – д.е.н., професор

МОСТЕНСЬКА Тетяна – д.е.н., професор

ГОЛОМША Наталія – к.е.н., доцент

ДАВИДЕНКО Володимир – к.е.н., доцент

ДІБРОВА Лариса – к.е.н., доцент

КОВАЛЕНКО Наталія – к.е.н., доцент

КОЛЕСНИК Максим – к.е.н., доцент

КОСТЮК Ольга – к.е.н., доцент

КУЗЬМЕНКО Сергій – к.е.н., доцент

РАЛКО Олександра – к.е.н., доцент

ТЮРІНА Альона – к.е.н., доцент

ЧОРНЕНЬКА Людмила – к.е.н., доцент

ЯНЧЕВСЬКИЙ Руслан – к.е.н., доцент

ФАЙЧУК Олександр – к.е.н., доцент, секретар оргкомітету

МІЩЕНКО Іван – к.е.н., доцент, відповідальний за випуск збірника тез

Затверджено та рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради факультету аграрного менеджменту Національного університету біоресурсів і природокористування України (*протокол №4 від 20 листопада 2025 р.*).

«СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ»: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених, 04 листопада 2025 р. – К.: НУБіП України, 2025. – 245 с.

У збірнику представлені результати дослідження проблем сучасного менеджменту в умовах воєнного стану та інтеграції України до ЄС. Видання розраховано на студентів, аспірантів, викладачів, практиків і всіх тих, хто цікавиться питаннями сучасних підходів до управління підприємствами і національним господарством.

Матеріали викладені в авторській редакції. Відповідальність за достовірність поданої інформації несуть автори.

© Кафедра адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної діяльності, факультет аграрного менеджменту НУБіП України, 2025

© Автори