

Кобєлєва Т.О.,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин,
Копиця А.О.,
здобувач вищої освіти,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

СУЧАСНІ HR-СТРАТЕГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах розвитку економіки, що характеризується високою динамічністю змін, технологічними трансформаціями та посиленням глобальної конкуренції, людський капітал стає одним із ключових ресурсів забезпечення ефективного функціонування організацій [1, 3, 8]. У таких умовах зростає роль стратегічного управління персоналом, яке спрямоване на формування, розвиток і ефективне використання трудового потенціалу підприємства [2, 5]. Особливе значення у цьому процесі мають сучасні HR-стратегії, які визначають довгострокові підходи до управління персоналом, сприяють підвищенню продуктивності праці та формуванню конкурентних переваг організації [3].

Сучасні HR-стратегії формуються у контексті загальної стратегії розвитку підприємства та орієнтовані на забезпечення відповідності кадрового потенціалу стратегічним цілям організації [4]. Вони передбачають комплекс заходів, спрямованих на залучення, розвиток, мотивацію та утримання кваліфікованих працівників, здатних ефективно виконувати поставлені завдання та адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі [6]. У цьому контексті HR-стратегія виступає важливим інструментом інтеграції кадрової політики з економічними та управлінськими процесами підприємства.

Однією з ключових тенденцій розвитку сучасних HR-стратегій є орієнтація на розвиток людського капіталу як основного джерела інновацій та організаційного розвитку. У багатьох сучасних організаціях значна увага приділяється формуванню системи безперервного професійного навчання, підвищення кваліфікації та розвитку компетенцій працівників. Такий підхід дозволяє не лише підвищити ефективність виконання професійних обов'язків, а й сприяє формуванню інноваційного потенціалу підприємства, що є важливим фактором його довгострокового розвитку.

Важливою складовою сучасних HR-стратегій є формування ефективної системи мотивації персоналу, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули. У сучасних умовах традиційні підходи до мотивації, що базуються переважно на фінансових винагородах, поступово доповнюються новими механізмами стимулювання працівників, які враховують їх професійні інтереси, потребу у

самореалізації та прагнення до професійного зростання. До таких механізмів належать створення сприятливого організаційного клімату, можливості професійного розвитку, гнучкі форми організації праці та участь працівників у прийнятті управлінських рішень. Суттєвий вплив на формування сучасних HR-стратегій має цифровізація управлінських процесів. Використання інформаційних технологій у сфері управління персоналом сприяє підвищенню ефективності кадрових процедур, автоматизації процесів підбору та оцінювання персоналу, а також удосконаленню системи управління знаннями в організації. Сучасні HR-інформаційні системи дозволяють здійснювати комплексний аналіз кадрових даних, прогнозувати потреби у персоналі та формувати більш обґрунтовані управлінські рішення.

У контексті розвитку сучасних HR-стратегій важливого значення набуває формування організаційної культури, яка підтримує інновації, командну взаємодію та професійний розвиток працівників. Організаційна культура визначає цінності, норми та принципи взаємодії у колективі, що значною мірою впливає на ефективність діяльності підприємства. Сучасні HR-стратегії спрямовані на формування культури довіри, відкритості та співпраці, що сприяє підвищенню рівня залученості персоналу та покращенню результатів роботи.

Особливу роль у системі сучасного управління персоналом відіграє розвиток лідерства та управлінських компетенцій керівників. Ефективні керівники здатні формувати стратегічне бачення розвитку організації, мотивувати працівників до досягнення високих результатів та створювати сприятливе середовище для професійного розвитку персоналу. У зв'язку з цим сучасні HR-стратегії передбачають реалізацію програм розвитку лідерського потенціалу, які спрямовані на формування управлінських навичок, розвиток стратегічного мислення та підвищення ефективності управлінських рішень.

У сучасних умовах важливим аспектом HR-стратегій є також забезпечення гнучкості організації праці. Поширення дистанційної роботи, проєктних форм зайнятості та інших інноваційних моделей трудових відносин потребує адаптації традиційних підходів до управління персоналом. Організації дедалі частіше використовують гнучкі графіки роботи, дистанційні формати співпраці та інші інструменти, що дозволяють підвищити ефективність використання трудових ресурсів та забезпечити баланс між професійним і особистим життям працівників.

Сучасні HR-стратегії в управлінні персоналом відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування та розвитку організацій. Їх формування базується на інтеграції стратегічних цілей підприємства з розвитком людського капіталу, використанні сучасних інформаційних технологій, формуванні ефективної системи мотивації та створенні сприятливого

організаційного середовища. Реалізація таких стратегій сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку інноваційного потенціалу підприємства та формуванню довгострокових конкурентних переваг у сучасному економічному середовищі. Ефективність сучасних HR-стратегій значною мірою визначається здатністю організацій інтегрувати інноваційні практики управління персоналом у загальну систему корпоративного управління. Особливого значення набуває використання аналітичних інструментів для оцінки результативності кадрових рішень. Впровадження HR-стратегій сприяє формуванню адаптивних моделей управління, які відповідають викликам глобалізованої економіки.

Список використаних джерел:

1. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko and Volodymyr Kuchynskyi (2018). *Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Problems and Perspectives in Management*, № 16(1), С. 124-132. DOI: [10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](https://doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)
2. Besprozvannykh, O., Pererva, P., Tiutlikova, V., Kovalova, V., Kudina, O., & Dorokhov, O. (2019). *Improvement of the Method for Selecting Innovation Projects on the Platform of Innovative Supermarket. TEM Journal*, 8(2), 454-461. <https://doi.org/10.18421/TEM82-19>
3. . Перерва П. Г., Сусліков А. В., Линник А. А. Диджиталізація процесів управління персоналом як конкурентна перевага в міжнародному бізнесі. – 2024. <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/df83eb98-328e-4d3a-97c6-072132a7fd0a/content>
4. Кобєлева Т.О., Перерва П.Г., Ткачова Н.П. Збалансована система показників в інноваційно-інвестиційній політиці промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 60 (1169). С. 50-54. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21105>
5. Вознюк Є., Перерва П. Штучний інтелект в управління персоналом. – 2025. <https://surl.lu/olzkuur>
6. Шеїн Є. С., Нечепоренко Д. А., Перерва П. Г. Інформаційні технології управління персоналом підприємства. – 2025. <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/09457e8f-d73c-42ae-9f1d-4be67b2aa7f9>
7. Крамської О. Ю., Перерва П. Г. Управління персоналом в сучасних умовах //URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/7024cf25-3fec-2023>
8. Pererva P., Gutsan O., Diachenko T. (2017) *Motivation of personnel on machine-building enterprise // Balance and Challenges, Miskolc-Lillafüred. Miskolc: Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. O. 100-106.*