

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ HR-СТРАТЕГІЇ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

*Будько Олександр Сергійович,
здобувач вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня, гр. М-21
Лук'янихін Вадим Олександрович,
к.е.н., доцент
Сумський державний університет*

Актуальні реалії розвитку глобальної та національної економік характеризуються глибокими трансформаційними процесами, спричиненими стрімким розгортанням четвертої промислової революції (Industry 4.0), тотальною діджиталізацією та перманентною нестабільністю. За цих умов традиційні підходи до управління людськими ресурсами, що орієнтуються на рутинне адміністрування, втрачають свою ефективність. Ключовим фактором забезпечення довгострокової конкурентоспроможності будь яких організацій стає людський капітал та його ефективне використання, що досягається за допомогою формування та реалізації «проактивної», гнучкої та науково обґрунтованої HR-стратегії. Особливої актуальності це питання набуває у виробничому секторі, де ефективність менеджменту персоналу безпосередньо впливає на завантаження сучасного обладнання, мінімізацію браку, оптимізацію собівартості продукції та загальну операційну стійкість.

Фундаментальна основа управління полягає в досягненні динамічної рівноваги між виробничими запитами об'єкта господарювання та потенціалом працівників (людським капіталом). Оптимальна синергія в системі управління персоналом забезпечується через науково обґрунтований розподіл повноважень та впровадження умов для професійного самовираження. У межах виробничого середовища особливої ваги набувають регламентація операцій, технологічна дисципліна та неухильне дотримання встановлених нормативів, які, з точки зору індуктивного методу безпосередньо впливають на формування ефективної кадрової стратегії та практики її реалізації.

Теоретичний аналіз свідчить, що HR-стратегія виробничого підприємства має суттєву специфіку порівняно з організаціями сфери послуг чи торгівлі. Це зумовлено високою часткою робітничих спеціальностей, жорсткою прив'язкою кадрового планування до виробничих графіків, тривалим періодом адаптації персоналу та високими вимогами до охорони праці. Системна HR-стратегія має базуватися на інтеграції п'яти ключових компонентів, що формують єдиний контур управління (табл. 1).

Важливим теоретичним підґрунтям сучасного HR-менеджменту є концепція діджиталізації (Digital HR). Впровадження інноваційних рішень дозволяє перевести управління персоналом зі сфери операційної підтримки на рівень стратегічного партнерства з бізнесом.

Таблиця 1 – Архітектура та змістове наповнення компонентів кадрової стратегії

Стратегічне планування: прогнозування якісної та кількісної потреби в кадрах відповідно до технологічних карт. Запобігає простоям ліній та дефіциту вузькопрофільних фахівців.
Цифрова трансформація: інтеграція інструментів автоматизації в архітектуру управління. Оптимізує транзакційні витрати та прискорює ухвалення управлінських рішень.
Адаптивна мотивація: диференційована система стимулювання на основі KPI та грейдингу. Забезпечує прямий зв'язок між продуктивністю праці та винагородою.
Розвиток та навчання: безперервне підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву. Підвищує кадровий імунітет організації та готовність до модернізації.
Корпоративна культура: формування безпекового середовища, лояльності та залученості. Знижує рівень деструктивної плинності кадрів та абсентеїзму.

Джерело: сформовано на основі [1-8].

Дослідження світової та вітчизняної практики менеджменту дозволяє виокремити ключові цифрові інструменти та оцінити вектор їхнього стратегічного впливу (табл. 2).

Таблиця 2 – Інструменти діджиталізації та їхній вплив на кадрову ефективність

HRM та ERP системи	Автоматизація обліку, кадрового діловодства та адміністрування. Забезпечують оптимізацію витрат часу на рутинні операції, прозорість процесів.
ATS платформи (Applicant Tracking Systems)	Діджиталізація процесів підбору, скринінгу та первинної оцінки кандидатів. Скорочують терміни закриття вакансій, підвищують якість найму.
HR аналітика та Big Data	Моніторинг показників плинності, залученості, вигорання та продуктивності. Забезпечують перехід до проактивного кадрового менеджменту.
LMS платформи (Learning Management Systems):	Дистанційне навчання, тестування, цифрові курси підвищення кваліфікації. Забезпечують гнучкість навчання без відриву від виробництва.

Джерело: сформовано на основі [1-8].

Концептуальне моделювання процесу формування HR-стратегії дозволяє стверджувати, що максимальний ефект досягається лише за умови повної синхронізації кадрових цілей із загальною корпоративною стратегією підприємства. Якщо підприємство обирає стратегію диференціації чи технологічного лідерства, кадровий вектор має бути спрямований на залучення унікальних талантів та інноваційне навчання. Якщо ж базовою є стратегія мінімізації витрат, HR-інструменти фокусуються на нормуванні праці та автоматизації операційних процесів.

Таким чином, у сучасних економічних реаліях науково обґрунтована HR-стратегія виступає не просто елементом підтримки, а потужним драйвером стабілізації та кадрової безпеки. Інтеграція цифрових інструментів в управлінську практику дозволяє оптимізувати структуру зайнятості, мінімізувати плинність кадрів, суттєво підвищити продуктивність праці та сформувати стійкий кадровий потенціал, здатний ефективно реагувати на будь-які деструктивні виклики зовнішнього ринкового середовища.

Список використаних джерел:

1. Глушенко, Л., Пілявкоз, Т., & Коваль, Н. (2022). Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство, (35), <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>
2. Морозова, М. Е. (2022). Особливості управління персоналом. Економічний аналіз, 3(32), 47–53. DOI: 10.35774/econa2022.03.047
3. Кичко, І., & Шовкалюк, Ю. (2025). Формування стратегії управління персоналом підприємствами енергетичного сектору на різних етапах життєдіяльності. Економіка та суспільство, (80).
4. Чернушкіна, О. О., Зелена, М. І., Баксалова, О. М., & Петричак В.В. (2023). Сучасні підходи до формування HR-стратегії компанії. Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки, (68), 85–101.
5. Сазонова, Т., & Вовковінський, Ю. (2025). Механізм інтеграції діджитал-менеджменту у стратегічний розвиток управління персоналом підприємств агропродовольчої сфери. Економічний простір, (206), 148–153.
6. Островерхова, С. В. (2025). Інноваційні технології рекрутингу персоналу в умовах воєнного стану (Докторська дисертація). Тернопіль: ЗУНУ.
7. Петровська, О., & Кухаренко, О. (2024). Формування успішних команд: як організаційна культура впливає на професійний розвиток співробітників. Здобутки економіки: перспективи та інновації, (12).
8. Moh'd, S., Gregory, P., Barroca, L., & Sharp, H. (2024). Agile human resource management: A systematic mapping study. German Journal of Human Resource Management, 38(4), 345–374.

Роботу виконано в межах НДР 0122U202044 «Менеджмент змін в умовах глобальних та локальних викликів»