

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ  
ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА УПРАВЛІННЯ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ І БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ**

**НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ,  
АСПРАНТІВ, ДОКТОРАНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**РАДА СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ІНСТИТУТУ  
ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА УПРАВЛІННЯ**

# **Менеджмент, фінанси і бізнес-технології: глобальні тренди та інновації**

*I Міжнародна науково-практична конференція  
21 травня 2026 року*

**Одеса  
2026**

Курмаз Ю. А.

студентка Полтавського університету економіки і торгівлі

Єжелій Ю. О.

асистент кафедри менеджменту Полтавського університету економіки і торгівлі

## **ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ВИРОБНИЧІЙ КОМПАНІЇ**

Система управління персоналом у виробничій компанії безпосередньо впливає на стабільність виробничого циклу, якість продукції, рівень операційних витрат і здатність підприємства реагувати на зміни попиту. Виробниче підприємство має змінний режим роботи, підвищені вимоги до охорони праці, потребу в навчанні робітничого персоналу та залежність кадрових рішень від завантаження обладнання. Тому оптимізація HR-системи повинна розглядатися не як ізольоване вдосконалення кадрового діловодства, а як інструмент підвищення продуктивності, безпеки та конкурентоспроможності. Правову основу управління персоналом формують норми трудового законодавства, зокрема гарантії реалізації права працівника на працю, регламентація трудових відносин, робочого часу, відпочинку та дисципліни праці [1]. Для виробничої компанії особливе значення має управління ризиками безпеки, адже законодавство про охорону праці визначає обов'язки роботодавця щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці [3]. Отже, оптимізація HR-системи має поєднувати економічні цілі підприємства з дотриманням соціальних гарантій, вимог безпеки та принципів відповідального роботодавця.

Типовими проблемами традиційної HR-системи є фрагментарність кадрових даних, дублювання функцій, непрозорість критеріїв оцінювання, слабкий зв'язок між оплатою праці та результатом, нерівномірність навчання та повільне реагування на плинність кадрів. За таких умов кадрова служба виконує переважно адміністративну функцію, тоді як лінійні керівники не мають достатніх аналітичних інструментів для управління чисельністю, продуктивністю, дисципліною та компетентністю працівників.

Оптимізацію доцільно здійснювати за п'ятьма взаємопов'язаними напрямками. Перший напрям – кадрове планування на основі виробничої програми: визначення нормативної чисельності за дільницями, змінами та професіями з урахуванням завантаження обладнання, відпусток, навчання і можливих простоїв. Другий напрям – удосконалення підбору та адаптації працівників через профілі посад, чіткий опис необхідних навичок і стандартизовану програму наставництва. Третій напрям – побудова системи оцінювання результативності. Вона має містити не лише кількісні показники виробітку, а й якість виконання операцій, дотримання технологічних регламентів, дисципліну, участь у поліпшеннях і виконання вимог охорони праці. Логіка HR-метрик передбачає вимірювання внеску персоналу у стратегічні результати підприємства, а не лише фіксацію кадрових витрат [4]. Тому показники HR-служби доцільно пов'язувати з продуктивністю праці, рівнем браку, плинністю кадрів, травматизмом, заповненістю критичних

вакансій і виконанням плану навчання. Четвертий напрям – розвиток і навчання персоналу. Для виробничої компанії важливим є формування та актуалізація карти компетенцій за ключовими професіями, а також оновлення програм інструктажів, підвищення кваліфікації й внутрішнього наставництва. П'ятий напрям – цифровізація HR-процесів [2]. Єдина база даних персоналу, електронні заяви, автоматизований облік навчання, аналітичні панелі й звітність щодо людського капіталу скорочують адміністративне навантаження та підвищують якість управлінських рішень.

Практична реалізація запропонованих напрямів має відбуватися поетапно. Спочатку варто провести аудит кадрових процесів і визначити «вузькі місця»: тривалість закриття вакансій, причини звільнень, дефіцит компетенцій, невиходи та проблемні ділянки з погляду безпеки. Далі необхідно уніфікувати підбір, адаптацію, оцінювання, навчання, мотивацію, кадровий резерв і внутрішні переміщення. Завершальним етапом має стати впровадження КРІ для HR-служби та керівників підрозділів із переходом до цифрової аналітичної звітності.

Очікуваними результатами оптимізації є скорочення часу закриття критичних вакансій, зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, стабілізація якості продукції, зменшення кількості порушень трудової дисципліни та посилення культури безпечної праці. Водночас існують ризики формального впровадження змін, опору персоналу, недостатньої підготовки керівників і перевантаження HR-служби звітністю.

Таким чином, оптимізація системи управління персоналом у виробничій компанії повинна базуватися на поєднанні нормативної відповідності, стратегічного планування персоналу, об'єктивного оцінювання результативності, розвитку компетенцій, цифровізації та партнерства HR-служби з лінійними керівниками. Така модель перетворює управління персоналом із допоміжної адміністративної функції на чинник підвищення ефективності виробництва і довгострокової стійкості підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 14.05.2026).
2. Корнілова А. В., Єжелей Ю. О. Цифрова трансформація управління людським капіталом: виклики та можливості для розвитку українського бізнесу. Європейська інтеграція України та інновації в національній економіці: роль кооперації в умовах сучасних викликів : збірник тез доповідей учасників Двадцять першої науково-практичної конференції студентів закладів освіти споживчої кооперації України. К. : НМЦ «Укоопосвіта». 2025 С. 206–211.
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2694-12> (дата звернення: 14.05.2026).
4. Becker V. E., Huselid M. A., Ulrich D. The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. Boston : Harvard Business School Press, 2001. 235

*Наукове видання*

# **Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології**

*Матеріали*

*I Міжнародної науково-практичної конференції*

*«Менеджмент, фінанси і бізнес-технології: глобальні тренди та інновації»*

*21 травня 2026 року*

Технічні редактори збірника *В. В. Смелянська, Д. Ю. Демидова, О. Т. Груба*