

DOI: <https://doi.org/10.32782/2519-884X-2026-60-1>

УДК 331.1:005.95

Агєєва І. В., к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

iryna.ahieieva @tsatu.edu.ua

ORCID: 0000-0003-0491-6430

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІ

Анотація. У статті досліджено теоретико-методологічні засади формування системи менеджменту праці в умовах сучасних економічних трансформацій. У дослідженні узагальнені наукові підходи до трактування таких понять, як «праця», «організація праці» та «управління працею», підкреслюючи їх важливу роль у становленні сучасної концепції менеджменту праці. Запропоновано авторське визначення поняття «менеджмент праці» як цілісної системи управління трудовою діяльністю, спрямованої на ефективне використання трудового потенціалу, розвиток персоналу та досягнення стратегічних цілей підприємства. Обґрунтовано структуру системи менеджменту праці, що включає організаційну, кадрову, мотиваційну, соціально-психологічну та інноваційно-цифрову складові. Визначено основні напрями формування механізму реалізації системи менеджменту праці в сучасних умовах.

Ключові слова: праця, організація праці, управління працею, менеджмент праці, персонал.

JEL code classification: M54, J24, M12

Постановка проблеми. В умовах сучасного економічного розвитку, який характеризується зростаючою конкуренцією, активною цифровізацією бізнес-процесів і трансформацією ринку праці, особливої ваги набуває питання ефективного використання трудових ресурсів. Праця залишається ключовим елементом виробничого процесу, а від її організації та управління значною мірою залежить успішність діяльності підприємств. У цьому контексті постає актуальна потреба у створенні дієвої системи менеджменту праці, яка забезпечувала б гармонізацію управлінських рішень у сферах планування, організації, мотивації, оцінки й розвитку персоналу. Подібна система повинна бути гнучкою до динамічних змін зовнішнього середовища й орієнтованою на підвищення продуктивності праці, а також на розвиток людського капіталу як одного з головних стратегічних ресурсів організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи менеджменту праці розвивалися під впливом класичної школи управління, відображеної в роботах Фредеріка Тейлора [1], Френка і Лілліан Гілбрет [2], Анрі Файоля [3]. Ці дослідники суттєво вплинули на становлення наукової організації праці, обґрунтовуючи раціоналізацію трудових процесів і функціональний підхід до управління, закладаючи базу для подальших досліджень у сфері управління працею.

Подальше зростання концепції управління працею пов'язане з роботою представників школи людських відносин, таких як Елтон Мейо [4] та Мері Паркер Фоллет [5]. Вони підкреслили значущість соціально-психологічних чинників, мотивації і людського фактора у досягненні ефективної трудової діяльності.

Вагомий внесок у сучасні теоретичні засади менеджменту праці зробили й українські науковці, зокрема А. М. Колот та О. А. Грішнова [6], які розглядають працю як комплексну соціально-економічну систему. Вони наголошують на розвитку людського капіталу, соціально-трудових відносинах, мотивації праці та ефективному використанні трудового потенціалу.



© Агєєва І. В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

У сучасних умовах економічних трансформацій питання формування дієвої системи менеджменту праці активно вивчаються українськими вченими. Поточні наукові роботи зміщують акцент від традиційного розуміння управління персоналом як суто адміністративного процесу до комплексного підходу. Це включає стратегічне управління людськими ресурсами, розвиток трудового капіталу, вдосконалення мотиваційних механізмів і підвищення ефективності організації праці.

Сучасні дослідження С. Ковальчука, І. Сокирника, І. Мазура [7], Є. Рудніченка [8; 9], Н. Гавловської [8; 9], А. Бреся [9], Е. Роздобудько [9], В. Кушнірук [10], М. Крамарчук [10], О. Зозулі [10], О. Продиус [11], та інших спрямовані на аналіз актуальних аспектів управління персоналом, використання трудових ресурсів і впровадження сучасних управлінських технологій. Дослідження охоплюють стратегічне управління персоналом, цифровізацію кадрових процесів, удосконалення організації праці та ефективне використання людського капіталу в умовах нестабільності.

Попри значні напрацювання у сфері управління персоналом, організації праці та розвитку людського капіталу, деякі теоретичні та методологічні аспекти формування цілісної системи менеджменту праці потребують додаткового вивчення. Зокрема, важливо уточнити структуру такої системи, взаємозв'язки її елементів та розробити сучасні підходи для оцінки ефективності менеджменту праці. Це підкреслює необхідність подальших досліджень у цій галузі.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування формування ефективної системи менеджменту праці на основі узагальнення сучасних наукових підходів до управління трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу. Для формування ефективної системи менеджменту праці важливо спершу чітко визначити сутність цього економічного поняття та його роль в сучасному управлінні підприємством. За наявності значної кількості наукових робіт, у сучасних текстах все ще немає узгодженого тлумачення терміна «менеджмент праці». Це зумовлено складністю його змісту та різноманітними підходами до розуміння процесів управління трудовою діяльністю.

Перш ніж розглядати сутність поняття «менеджмент праці», доцільно звернути увагу на еволюцію наукових поглядів щодо категорій «праця», «управління працею» та «управління трудовою діяльністю». Саме ці поняття сформували теоретичне підґрунтя сучасного розуміння менеджменту праці як комплексної системи управління процесами використання, розвитку та відтворення трудового потенціалу.

У наукових дослідженнях категорія «праця» характеризується як одна з основоположних соціально-економічних категорій, які відображають свідому і цілеспрямовану діяльність людства з метою створення як матеріальних, так і духовних цінностей. Зокрема, дослідник В. А. Єрмоленко [12] підкреслює важливість більш широкого розуміння поняття «праця», яке слід сприймати не лише як процес виробничої діяльності, а також як простір для самореалізації, особистого розвитку та розкриття творчого потенціалу людини. Аналізуючи різноманітні наукові підходи, можна дійти висновку, що праця є складним соціально-економічним феноменом. Її результативність визначається не тільки індивідуальними здібностями окремого працівника, але й рівнем організації праці, мотиваційними аспектами та якістю управління. Необхідність забезпечення ефективної координації в трудовій діяльності стала підґрунтям для розвитку сучасної концепції менеджменту праці.

Подальший розвиток теоретичних підходів пов'язаний із дослідженням поняття «організація праці». У сучасній науковій літературі організація праці розглядається як система заходів, спрямованих на раціональне поєднання трудових ресурсів, засобів виробництва та трудових процесів з метою забезпечення високої продуктивності й ефективності діяльності підприємства. Так, Д. Мазур, О. Мазур та Г. Мазур [13, с. 175] визначають організацію праці як систему взаємозалежних компонентів і є одним із напрямків управління промисловим підприємством. Вона визначає характер взаємозв'язків між працівником, предметами та засобами праці для досягнення запланованих результатів і створення суспільно корисного продукту.

М. М. Забаштанський та Я. М. Булах [14, с. 107] розглядають організацію праці як системний процес взаємодії людини з засобами та предметами праці в рамках конкретного підприємства, установи чи організації. На думку вчених, вона спрямована на досягнення соціально-економічних результатів і забезпечення сприятливих та безпечних умов для праці.

Логічним продовженням наукових підходів до дослідження трудової сфери є розгляд поняття «управління працею». На відміну від організації праці, яка передбачає упорядкування та раціоналізацію трудових процесів, управління працею охоплює більш широкий комплекс управлінських впливів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу та досягнення цілей підприємства.

О. О. Герасименко [15, с. 160] зазначає, що в умовах становлення нової економіки управління працею має відповідати сучасним імперативам трансформації соціально-трудової сфери. Автор акцентує увагу на тому, що механізми та інструменти ефективного управління працею повинні формуватися на основі процесного та ресурсного підходів, з урахуванням стратегії та політики управління персоналом, фінансового стану підприємства, цінностей корпоративної культури та використання інноваційних складових.

Якщо організація праці зосереджується переважно на раціональному упорядкуванні трудових процесів, то управління працею охоплює ширший комплекс цілеспрямованих управлінських впливів, спрямованих на планування, координацію, мотивацію та контроль трудової діяльності працівників.

На думку В. В. Волинця [16, с. 46], процеси організації праці та управління нею є досить складними і включають такі елементи, як найм та розміщення працівників, визначення їхніх прав і обов'язків відповідно до спеціальності та кваліфікації, розподіл завдань у трудовому колективі та виробничій команді, відбір, підготовку і перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації працівників, стимулювання праці, оплачування роботи, а також вдосконалення організації трудового процесу.

Аналіз наукових підходів до розуміння понять «праця», «організація праці» та «управління працею» свідчить про поступове розширення змісту управління трудовою сферою. Якщо раніше основна увага зосереджувалася на раціональній організації трудових процесів і використанні робочої сили, то нинішні підходи більше акцентують увагу на розвитку людського потенціалу, мотивації працівників, створенні сприятливого соціально-психологічного середовища та забезпеченні відповідності трудових процесів стратегічним цілям підприємства. Інтеграція організаційних, економічних, соціальних та інноваційних аспектів управління зумовлює необхідність розгляду менеджменту праці як комплексної системи управління трудовою діяльністю.

На нашу думку, менеджмент праці - це цілеспрямована система управління трудовою діяльністю працівників, яка охоплює процеси планування, організації, мотивації, координації, розвитку та контролю праці з метою забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Із наведеного визначення можна зробити висновок, що менеджмент праці слід розглядати як багатогранну і складну систему, яка поєднує в собі певну сукупність взаємозалежних елементів. Це об'єднання забезпечує ефективне керування трудовою діяльністю, що особливо важливо для досягнення послідовних результатів. Кожен компонент цієї системи відіграє свою унікальну роль в загальному механізмі.

Зокрема, організаційна складова сприяє систематичному і логічному проектуванню трудових процесів, забезпечуючи максимально раціональне використання ресурсів. Кадровий аспект приділяє особливу увагу формуванню та розвитку професійної компетентності персоналу, що є критично важливим для підтримання високої продуктивності. Мотиваційна складова визначає різноманітні стратегії винагородження й стимулювання працівників, щоб підвищити їхню зацікавленість у досягненні цілей організації. Соціально-психологічна складова створює оптимальні умови для ефективного співробітництва та взаємодії між працівниками, формуючи при цьому сприятливе трудове середовище. Нарешті, інноваційно-цифрова складова відіграє важ-

ливу роль у впровадженні та ефективному використанні сучасних технологій управління персоналом, що дозволяє значно підвищити адаптивність і конкурентоспроможність організації.

Узгоджена взаємодія цих складових елементів створює цілісну систему менеджменту праці, яка акцентує свою увагу на оптимізації використання трудового потенціалу. Вона також сприяє професійному розвитку працівників та допомагає в досягненні стратегічних цілей підприємства, що має вирішальне значення в сучасному бізнес-середовищі.

Структуру системи менеджменту праці підприємства наведено на рис. 1.

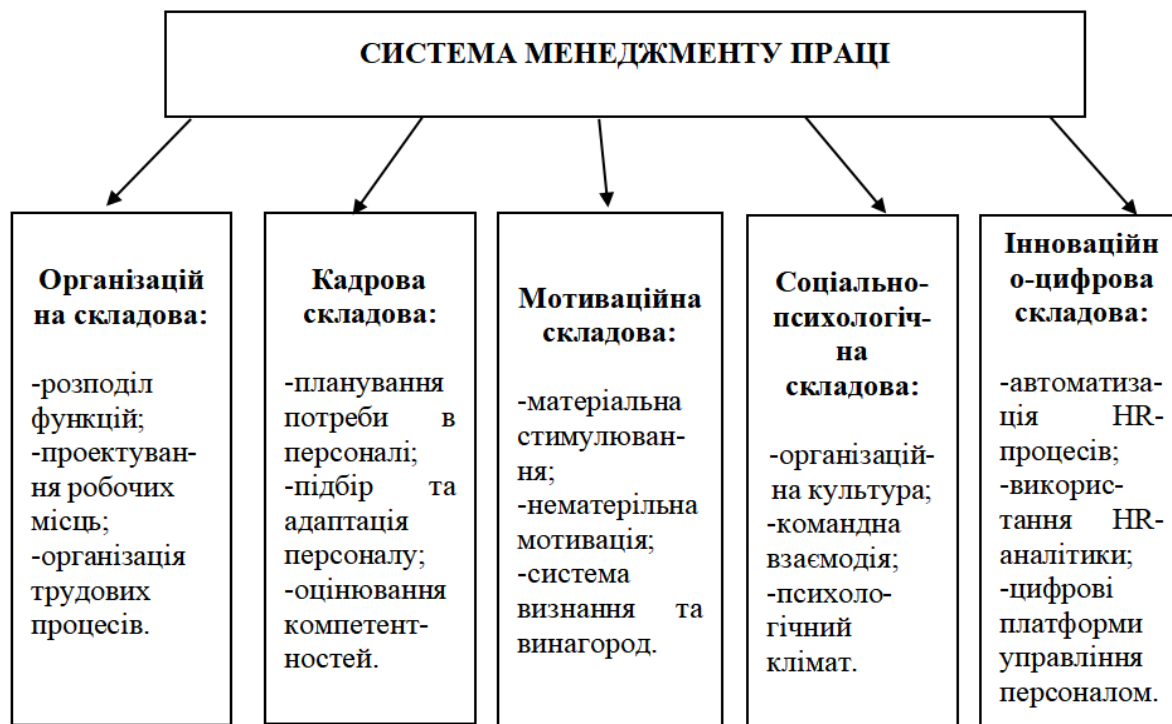


Рис. 1. Структура системи менеджменту праці підприємства

Джерело: сформовано автором на основі [6-10; 17]

Представлена структура демонструє, що система менеджменту праці володіє суттєво комплексним характером. Вона формується не тільки на основі окремих елементів, але, що більш важливо, через їхню тісну взаємодію. Організаційна та кадрова складові цієї системи виконують роль фундаменту для ефективного використання трудового потенціалу, оскільки сприяють раціональному розподілу функцій серед персоналу, формуванню необхідного кадрового складу, а також розвитку професійних навичок і компетентностей працівників. Одночасно мотиваційна та соціально-психологічна складові є визначальними у створенні високого рівня зацікавленості персоналу, забезпеченні якості трудової взаємодії та підготовки співробітників до досягнення спільних цілей, що ставить перед собою підприємство. Особливої актуальності в сучасних умовах набуває інноваційно-цифрова складова системи. Вона виступає як каталізатор трансформації звичних підходів до управління працею через впровадження цифрових технологій, HR-аналітики та автоматизованих систем управління персоналом. Завдяки інтеграції цієї складової з іншими елементами системи можливо підвищити швидкість прийняття управлінських рішень, адаптивність компанії до змін у зовнішньому середовищі, а також покращити ефективність використання людського капіталу, що є безперечно важливим в умовах стрімких змін та розвитку сучасного бізнесу.

Ефективна система менеджменту праці повинна ґрунтуватися на принципі комплексного підходу, де організаційні, кадрові, мотиваційні, соціальні й технологічні інструменти тісно взаємодіють. Це забезпечує не лише поточну ефективність трудової діяльності, але й сприяє довгостроковому розвитку підприємства.

Важливим аспектом успішного функціонування системи управління працею є чітке визначення принципів її формування та оцінки ефективності. Створення такої системи повинно базуватися на сукупності загальних і специфічних принципів управління, які забезпечують її цілісність, адаптивність і орієнтацію на досягнення стратегічних цілей організації чи підприємства.

Основні принципи формування системи менеджменту праці включають системність, комплексність, наукову обґрунтованість, гнучкість, адаптивність, орієнтацію на розвиток персоналу та забезпечення балансу інтересів працівників і підприємства. Принцип системності передбачає розгляд менеджменту праці як сукупності взаємопов'язаних елементів, а не як окремі управлінські заходи. Комплексний підхід забезпечує поєднання організаційних, кадрових, мотиваційних, соціально-психологічних та цифрових інструментів управління.

Принцип адаптивності особливо важливий в сучасних умовах, оскільки система управління працею повинна швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, технологічні перетворення та нові вимоги до організації трудової діяльності. Окрім того, акцент на розвиток персоналу передбачає створення умов для професійного зростання співробітників, підвищення їх кваліфікації та ефективного використання людського потенціалу.

Оцінка ефективності системи управління працею має проводитися за сукупністю показників, які відображають ефективність використання трудових ресурсів, рівень продуктивності праці, стабільність персоналу, рівень мотивації та задоволення працівників, а також здатність підприємства впроваджувати сучасні управлінські технології.

Водночас для практичної реалізації сформованої системи менеджменту праці необхідним є визначення механізму її функціонування та розвитку.

Формування ефективної системи менеджменту праці потребує розроблення відповідного механізму її реалізації, який забезпечує узгодження цілей підприємства з потребами та можливостями трудового потенціалу персоналу. Механізм менеджменту праці доцільно розглядати як сукупність взаємопов'язаних методів, інструментів та управлінських заходів, спрямованих на організацію, розвиток, мотивацію та ефективне використання працівників.

Основними складовими механізму формування системи менеджменту праці є організаційний, кадровий, мотиваційний, соціально-психологічний та інноваційно-цифровий блоки. Організаційний механізм передбачає удосконалення структури управління, розподіл функцій і повноважень, оптимізацію трудових процесів та створення ефективної системи взаємодії між працівниками. Кадровий механізм спрямований на планування потреби в персоналі, підбір, адаптацію, навчання та розвиток працівників.

Мотиваційний механізм охоплює формування системи матеріального і нематеріального стимулювання, яка сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в результатах діяльності підприємства. Соціально-психологічний механізм передбачає розвиток корпоративної культури, командної взаємодії та сприятливого психологічного клімату. Інноваційно-цифровий механізм забезпечує використання сучасних HR-технологій, автоматизованих систем управління персоналом та аналітичних інструментів для прийняття ефективних управлінських рішень.

Отже, механізм формування системи менеджменту праці має комплексний характер і базується на інтеграції організаційних, економічних, соціальних та технологічних інструментів. Його ефективність визначається здатністю підприємства забезпечити не лише результативне виконання трудових функцій, а й постійний розвиток персоналу та адаптацію до змін зовнішнього середовища.

Висновки. Проведене дослідження дозволило узагальнити сучасні наукові підходи до менеджменту праці, визначаючи його як комплексну систему управління трудовою діяльністю, яка інтегрує організаційні, кадрові, мотиваційні, соціально-психологічні та інноваційно-цифрові складові. Було з'ясовано, що ефективність системи менеджменту праці залежить від злагодженої взаємодії її компонентів, дотримання принципів системності, адаптивності й комплексності, а також використання сучасних управлінських технологій.

Обґрунтовано, що створення ефективної системи менеджменту праці вимагає впровадження комплексного механізму, який сприятиме раціональному використанню трудового потенціалу, розвитку персоналу, підвищенню продуктивності праці та адаптації підприємства до сучасних економічних умов. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методичних підходів для оцінки ефективності системи менеджменту праці та визначенні практичних інструментів для її вдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York : Harper & Brothers Publishers, 1911. 144 p.
2. Gilbreth F. B., Gilbreth L. M. Applied Motion Study: A Collection of Papers on the Efficient Method to Industrial Preparedness. New York : Sturgis & Walton Company, 1917. 285 p.
3. Fayol H. General and Industrial Management. London : Sir Isaac Pitman & Sons, 1949. 110 p.
4. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: The Macmillan Company, 1933. 194 p.
5. Follett M. P. Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York : Harper & Brothers, 1941. 320 p.
6. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.
7. Ковальчук С., Сокирник І., Мазур І. HR-менеджмент як складова ефективної стратегії управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2026. № 1(350). С. 29–36. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-3>.
8. Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Лутюк В. В., Чайнська А. В. Сучасні технології управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2022. № 5(1). С. 311–315. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-51](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-51).
9. Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Бресь А. С., Роздобудько Е. О. Сутність та організаційні форми реалізації менеджменту персоналу на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2025. № 4 (344). С. 357–363. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-344-4-50>
10. Кушнірук В. С., Крамарчук М. В., Зозуля О. В. Вплив управління трудовими ресурсами на ефективність операційного менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-33>.
11. Продіус О. І., Афанасенко М. А., Лемешко М. А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>.
12. Єрмоленко В. А. До тлумачення поняття «праця». Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Київ : КНЕУ, 2012. Спец. вип. : *Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток*. Т. 1. С. 431–439.
13. Мазур Д. В., Мазур О. Є., Мазур Г. Ф. Поняття, елементи та основні завдання організації праці на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2023. Т. 314, № 1. С. 172–176. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-314-1-26>.
14. Забаштанський М. М., Булах Я. М. Сучасні аспекти організації праці на підприємствах будівельної галузі України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 2(6). С. 106–114. URL: <https://ppeu.stu.cn.ua/article/view/96209/91591>
15. Герасименко О. О. Управління працею в умовах становлення нової економіки: підходи та механізми. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»*. 2012. № 2(4). С. 154–160. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/inst_soc_labor_rel/2012/12-4594_.pdf
16. Волинець В. В. Проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 406 с. URL: <https://ir.library.knu.ua/entities/publication/877a0c03-e7c3-463f-a366-52eb4fe50dae>
17. Антохов А. А., Парфентьева О. Г., Агєєва І. В. Вплив соціальних інновацій на ефективність трудових відносин в українських підприємствах. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15240489>. URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/416/423>

References:

1. Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. New York: Harper & Brothers Publishers.
2. Gilbreth, F. B., & Gilbreth, L. M. (1917). Applied motion study: A collection of papers on the efficient method to industrial preparedness. New York: Sturgis & Walton Company.
3. Fayol, H. (1949). General and industrial management. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
4. Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. New York: The Macmillan Company.
5. Follett, M. P. (1941). Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett. New York: Harper & Brothers.
6. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., Herasymenko, O. O., et al. (2010). Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku [Socialization of labor relations in the context of sustainable development]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)

7. Kovalchuk, S., Sokyrynyk, I., & Mazur, I. (2026). HR-menedzhment yak skladova efektyvnoi stratehii upravlinnia personalom [HR management as a component of an effective personnel management strategy]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, (1(350)), 29–36. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-3>. (in Ukrainian)
8. Rudnichenko, Ye. M., Havlovska, N. I., Lutiuk, V. V., & Chainska, A. V. (2022). Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom [Modern technologies of personnel management]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, 5(1), 311–315. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-51](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-51). (in Ukrainian)
9. Rudnichenko, Ye. M., Havlovska, N. I., Bres, A. S., & Rozdobudko, E. O. (2025). Sutnist ta orhanizatsiini formy realizatsii menedzhmentu personalu na pidpriemstvi [The essence and organizational forms of personnel management implementation at an enterprise]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, (4(344)), 357–363. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-344-4-50>. (in Ukrainian)
10. Kushniruk, V. S., Kramarchuk, M. V., & Zozulia, O. V. (2024). Vplyv upravlinnia trudovymi resursamy na efektyvnist operatsiinoho menedzhmentu [The impact of labor resource management on operational management efficiency]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (60). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-33>. (in Ukrainian)
11. Prodius, O. I., Afanasenko, M. A., & Lemeshko, M. A. (2024). Napriamy udoskonalennia systemy upravlinnia personalom v umovakh voiennoho stanu [Directions for improving the personnel management system under martial law conditions]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (61). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-100>. (in Ukrainian)
12. Yermolenko, V. A. (2012). Do tлумachennia poniattia «pratsia» [On the interpretation of the concept of “work”]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiïnyi rozvytok*, 1, 431–439. (in Ukrainian)
13. Mazur, D. V., Mazur, O. Ye., & Mazur, H. F. (2023). Poniattia, elementy ta osnovni zavdannia orhanizatsii pratsi na pidpriemstvi [Concept, elements and main tasks of labor organization at an enterprise]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, 314(1), 172–176. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-314-1-26>. (in Ukrainian)
14. Zabashtanskyi, M. M., & Bulakh, Ya. M. (2016). Suchasni aspekty orhanizatsii pratsi na pidpriemstvakh budivelni haluzi Ukrainy [Modern aspects of labor organization at enterprises of the construction industry of Ukraine]. *Problemy i perspektivy ekonomiky ta upravlinnia*, (2(6)), 106–114. (in Ukrainian)
15. Herasymenko, O. O. (2012). Upravlinnia pratseiu v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: pidkhody ta mekhanizmy [Labor management in the formation of a new economy: approaches and mechanisms]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, (2(4)), 154–160. (in Ukrainian)
16. Volynets, V. V. (2016). *Problemy pravovoho rehuliuвання orhanizatsiino-upravlinskykh vidnosyn v trudovomu pravi* [Problems of legal regulation of organizational and managerial relations in labor law] (Doctoral dissertation). Kyiv. (in Ukrainian)
17. Antokhov, A. A., Parfentieva, O. H., & Ahieieva, I. V. (2025). Vplyv sotsialnykh innovatsii na efektyvnist trudovykh vidnosyn v ukrainskykh pidpriemstvakh [The impact of social innovations on the effectiveness of labor relations in Ukrainian enterprises]. *Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk*, (10). DOI: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/416/423>. (in Ukrainian)

Ahieieva I. V., PhD in Economics, Docent
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University
iryna.ahieieva@tsatu.edu.ua
ORCID: 0000-0003-0491-6430

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS FOR DEVELOPING AN EFFECTIVE LABOR MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. This article examines the theoretical and methodological foundations for developing an effective labor management system in the context of contemporary economic transformations, the digitization of business processes, and changes in the field of labor relations. The evolution of scholarly views on the categories of “labor,” “labor organization,” and “labor management” is examined, and their interconnection with the modern concept of labor management is identified. The approaches of domestic and foreign scholars to understanding the essence of labor activity management are summarized, which has allowed the author to formulate a definition of the concept of “labor management” as a purposeful system for managing employees’ labor activities, encompassing the processes of planning, organization, motivation, coordination, development, and control, with the aim of effectively utilizing labor potential and achieving the enterprise’s strategic goals. The main components of the labor management system have been identified, including organizational, human resources, motivational, socio-psychological, and innovation-digital components. The role of each

component in ensuring effective employee interaction, developing professional competencies, creating a supportive work environment, and improving the enterprise's performance has been elaborated. The principles for developing a labor management system are substantiated, specifically: systematicity, comprehensiveness, scientific validity, adaptability, a focus on personnel development, and a balance between the interests of employees and the enterprise. A mechanism for implementing the labor management system is proposed, which involves the integration of organizational, human resources, motivational, socio-psychological, and digital management tools. It has been demonstrated that modern labor management should be viewed not merely as a set of administrative procedures, but as a strategic system for developing human potential, capable of ensuring the enterprise's adaptability to changes in the external environment, increasing labor productivity, and creating long-term competitive advantages. Particular attention is paid to the need to integrate modern management approaches into the development of a labor management system, which involves combining economic, organizational, social, and technological tools. This approach not only helps improve the efficiency of labor resource utilization but also creates conditions for developing staff competencies, shaping corporate culture, and ensuring the long-term stability of the enterprise.

Keywords: labor, organization of labor, labor administration, labor management, human resources.

Дата надходження статті: 13.07.2026

Дата прийняття статті до публікації: 17.08.2026

Дата публікації статті: 28.08.2026