

**Гармаш В.О.**  
магістр, здобувач гр. УП-23М  
**Музиченко А.С.**  
доктор економічних наук, професор  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРАКТИЧНІ РІШЕННЯ**

У розвинених країнах світу дійшли висновку, що інтелектуальний капітал, тобто людські ресурси, є одним із ключових активів, а також важливим фактором, що впливає на ефективність функціонування підприємств і їх конкурентоспроможність. Аналогічні висновки були зроблені і в Україні: для забезпечення успішної діяльності вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках, а також для стабілізації їх функціонування в умовах кризових явищ, необхідно зосередити увагу на ефективному використанні та розвитку трудового потенціалу персоналу. Менеджмент підприємств має усвідомлювати, що для залучення і підтримки висококваліфікованих працівників, які мотивовані на досягнення результатів і постійний професійний розвиток, слід розробити, впровадити і застосовувати дієву систему управління кадровим потенціалом. Така система не лише сприяє отриманню конкурентних переваг для підприємства, але й забезпечує покращення якості професійного життя персоналу.

Кадровий потенціал підприємства – це сукупність знань, навичок, досвіду та мотивації працівників, які можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей підприємства. Він є ключовим ресурсом, що визначає здатність підприємства адаптуватися до змін та інновацій. Роль кадрового потенціалу полягає у забезпеченні конкурентоспроможності, інноваційності та стійкості підприємства, дозволяючи йому ефективно реагувати на зміни ринку, впроваджувати нові технології та підвищувати продуктивність [3, с. 53-54].

Теорії розвитку кадрового потенціалу включають кілька ключових підходів. Теорія людського капіталу розглядає взаємозв'язок між інвестиціями в освіту та навички працівників і їхньою продуктивністю. Основна ідея полягає в тому, що інвестиції в навчання та розвиток співробітників призводять до зростання їхньої продуктивності та, відповідно, до зростання ефективності підприємства. Теорія залучення вивчає вплив мотивації та задоволення працівників на їхню продуктивність. Залученість працівників є ключовим фактором, що впливає на їхню мотивацію та ефективність роботи. Теорія організаційного навчання досліджує процеси накопичення та використання знань усередині організації. Організаційне навчання дозволяє підприємству адаптуватися до змін та впроваджувати інновації.

Оцінка кадрового потенціалу є першим кроком у його розвитку. Аналіз компетенцій дозволяє виявити сильні та слабкі сторони працівників та розробити програми їхнього розвитку. Оцінка продуктивності за допомогою KPI та інших метрик дозволяє виявити найбільш ефективних працівників та розробити програми їхнього подальшого розвитку. Психометричні тести використовуються для оцінки когнітивних здібностей та особистісних характеристик, що дозволяє виявити потенціал працівників та розробити програми їхнього розвитку.

Розвиток кадрового потенціалу включає різноманітні методи та інструменти. Навчання та розвиток через програми підвищення кваліфікації, тренінги, семінари та майстер-класи дозволяють працівникам оновлювати свої знання та навички, адаптуватися до змін та підвищувати свою продуктивність. Менторство та коучинг є ефективними програмами наставництва та індивідуального розвитку, що дозволяють працівникам отримувати досвід та знання від більш досвідчених колег, що сприяє їхньому професійному

розвитку. Ротація кадрів, або переміщення працівників між різними посадами, дозволяє працівникам отримувати новий досвід та розвивати свої навички [1].

Утримання та мотивація кадрів є важливими аспектами розвитку кадрового потенціалу. Системи мотивації, що включають фінансові та нефінансові стимули, такі як бонуси, премії, кар'єрний ріст, дозволяють підвищувати залученість працівників та їхню продуктивність. Корпоративна культура, що створює позитивне робоче середовище та сприяє залученню працівників, є важливим фактором, що впливає на мотивацію та залученість працівників. Програми, що сприяють гармонізації робочого та особистого життя працівників, також є важливим фактором, що впливає на задоволеність та залученість працівників.

Інноваційні підходи до розвитку кадрового потенціалу включають використання сучасних технологій та методів. Цифровізація HR дозволяє автоматизувати HR-процеси та аналізувати дані, що підвищує ефективність управління персоналом та дозволяє приймати більш обґрунтовані рішення. Гейміфікація, або впровадження елементів ігор у процеси навчання та розвитку, дозволяє підвищувати залученість працівників та їхню мотивацію до навчання. Віртуальна реальність (VR) використовується для тренувань та симуляцій, що дозволяє створювати реалістичні умови для навчання та розвитку працівників.

Розвиток кадрового потенціалу є стратегічною задачею для підприємства, яка вимагає комплексного підходу та інтеграції з іншими бізнес-процесами. Ефективне управління кадровим потенціалом дозволяє підприємству підвищувати свою конкурентоспроможність та стійкість на ринку. Важливість індивідуального підходу до розвитку кожного працівника з урахуванням його потреб та можливостей підвищує ефективність програм розвитку та залученість працівників. Необхідність постійного розвитку та адаптації підходів до розвитку кадрового потенціалу в умовах змінного бізнес-середовища дозволяє підприємству адаптуватися до змін та впроваджувати інновації [2].

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, де швидкість змін та інновацій стає визначальним фактором успіху, розвиток кадрового потенціалу підприємства набуває особливого значення. Кадровий потенціал, як сукупність знань, навичок, досвіду та мотивації працівників, є ключовим ресурсом, який визначає конкурентоспроможність, інноваційність та стійкість підприємства на ринку.

Зростання глобалізації, цифровізації та зміни у споживчих поведінках вимагають від підприємств постійної адаптації та вдосконалення. У цих умовах традиційні підходи до управління персоналом стають недостатніми. Сучасні підприємства потребують комплексних та інноваційних стратегій для розвитку кадрового потенціалу, які дозволяють не лише підтримувати, але й підвищувати продуктивність та залученість працівників.

### **Література:**

1. Бессонова А. В., Чернатна Т. М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу підприємств. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2021. вип. 6 (39). С. 97-105.
2. Глущенко Л. Д., Пілявоз Т. М., Коваль Н. О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2022. № 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105/1062>. (дата звернення: 15.10.2024).
3. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 194 с.