

ще й на довгострокову перспективу, підвищуючи задоволеність працівників, екологію корпоративної культури, і, як підсумок, ефективність роботи команди [5].

В українських реаліях до звичайної адаптації додається ще «реадаптація». Реадаптація являє собою пристосування людини до кардинальної зміни умов трудової діяльності [1], зокрема після участі у війні. Тому вимоги до адаптації суттєво вищі через загальний психоемоційний стан суспільства. Інвестиції в цей напрям необхідні, а правильна стратегія буде конкурентною перевагою на ринку праці і в повоєнний період.

Література:

1. В'юник О. В. Механізми управління професійною орієнтацією дорослого населення в умовах інноваційних змін. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8480>
2. Данюк В. М. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник. Київ: КНЕУ, 2018. 451 с.
3. Сибіртцев В.В., Сочинська-Сибіртцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с. 49-55. URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybirtsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirtsev.html)
4. Сочинська-Сибіртцева І. М., Сторожук О. В., Доренська А. О.. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
5. Debora J., Deborah O. Onboarding new hires: recognising mutual learning opportunities Journal of Work-Applied Management. 2021. Vol. 14, No 1. P. 63-76.
6. Nikoletta B. How to calculate recruitment costs for budget planning. URL: <https://resources.workable.com/tutorial/recruitment-costs-budget>
7. SHRM Benchmarking Report: \$4,129 Average Cost-per-Hire. URL: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/shrm-benchmarking-report-4129-average-cost-per-hire>
8. WorkHunter. Підбір персоналу по Україні. URL: <https://workhunter.top/>

Фоменко Н. А.

аспірант

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Розвиток кадрового потенціалу є однією із стратегічних цілей організацій, що прагнуть зміцнити свої конкурентні позиції на ринку. В цьому разі, для розвитку відповідного стратегії організації кадрового потенціалу, вагому роль відіграє застосування компетентнісного підходу, що акцентує на формуванні та розвитку необхідних конкретній організації знань, вмінь та навичок її персоналу. Лише в такому випадку можна гарантувати створення умов для набуття необхідних навичок працівниками та сприятливого творчого середовища для їх розвитку.

Нині діяльність організацій знаходиться під впливом процесів цифровізації. Це справедливо і до управління персоналом та розвитком кадрового потенціалу зокрема. Адаптація до цих змін вимагає впровадження нових стратегій розвитку кадрового потенціалу, що передбачає інтеграцію цифрових технологій. Згідно Дж. Мелло, «технології можуть бути високоефективним інструментом підтримки навчання і розвитку співробітників, особливо в поширенні відповідного навчального контенту і вимірюванні його впливу в режимі реального часу» [2].

Розвиток кадрового потенціалу на засадах компетентнісного підходу – це системний підхід до підвищення кваліфікації та продуктивності працівників з акцентом на розвиток

навичок, знань і ставлень, які відповідають вимогам роботи та цілям організації [3]. Ключовою основою цього підходу є те, що він орієнтований на впровадження та розвиток компетенцій відповідних посадовим обов'язкам працівника в організації. Це дозволяє впровадити адаптивність кадрового потенціалу до вимог динамічного середовища, в тому числі в епоху цифровізації.

Впровадження в практику організацій підходу до розвитку кадрового потенціалу на засадах компетентнісного підходу включає такі етапи, як аудит компетенцій на відповідність індивідуальним та організаційним потребам, розробка відповідних програм навчання персоналу, впровадження постійного моніторингу для контролю їх ефективності. Успішне застосування цього підходу технологічними компаніями свідчить про значні покращення в інноваціях та розробці продуктів, а також про підвищення рівня утримання висококваліфікованих працівників [1].

В свою чергу, застосування цифрових технологій в підготовці кадрів, зокрема, систем керування навчанням, цифрового освітнього середовища, інструментів доповненої/віртуальної реальності, тощо, може підвищити ефективність програм розвитку кадрового потенціалу на засадах компетентнісного підходу.

Підвищуючи компетентність працівників, організації можуть сформувати підвалини для набуття стратегічних конкурентних переваг на динамічному ринку, через що врахування такого підходу в своїй діяльності забезпечить організаціям стійкості у довгостроковій перспективі.

Література:

1. Albloushi B., Alharmoodi A., Jabeen F., Mehmood K., Farouk S. Total quality management practices and corporate sustainable development in manufacturing companies: the mediating role of green innovation. *Management Research Review*. 2023, 46 (1), Pp. 20–45.
2. Mello J. A. Strategic human resource management. Cengage Learning, 2014. 696 p.
3. Noe R. A. Employee training and development (7th ed.). McGraw-Hill Education, 576 p.

Чабанюк Є.М.,

аспірант спеціальності 073 «Менеджмент»

В'юник О.В.,

проф., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ І ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Інновації в сфері управління персоналом (HR) завжди відіграють важливу роль у забезпеченні стабільної роботи бізнесу, а під час війни ця роль стає критично важливим фактором, через який може бути зупинена робота підприємства, зважаючи на безпекові фактори, релокацію співробітників, проведення мобілізації. У цей надскладний час підтримка існуючих працівників і залучення нових висококваліфікованих фахівців є надважливою задачею для HR-відділів компанії.

У своїй роботі Чорнодід І.С., Василець Н.М., Петренко В.М. провели дослідження щодо особливостей управління персоналом в умовах воєнного стану та дійшли висновку, що для збереження висококваліфікованих працівників в нинішніх умовах можна спробувати вводити механізми простою при тимчасовій відсутності належних технічних і організаційних умов праці. Також визначено, що традиційні економічні методи мотивації і розвитку персоналу не можуть бути застосовані в сучасних умовах, тому потрібно розширювати комунікацію з урахуванням підтримки морально-психологічного стану працівників [3].