

Кадровий потенціал підприємства: методологія дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг

Марина Семикіна¹, Богдан Дмитришин², Ірина Журило³, Людмила Запірченко⁴

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2025	Економіка	65.290:65.012.3

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14917431>

Анотація. Статтю присвячено дослідженню кадрового потенціалу (КП) підприємства, аспектів його формування, оцінки та забезпечення конкурентоспроможності в умовах трансформацій праці та війни. Запропоновано тлумачення понятійного апарату, розроблено методологічну схему, принципи дослідження КП. Визначено структурні складові КП, класифіковано методи його оцінки, систематизовано напрями управління КП. Розроблено практичні рекомендації щодо нарощування КП та підвищення його конкурентоспроможності. Обґрунтовано, що після війни методологія дослідження КП підприємства має набути розвитку з урахуванням демографічних змін, нових тенденцій розвитку економіки, технологій, ринку праці, необхідності адаптації до нових завдань, вимог європейських стандартів.

Ключові слова: кадровий потенціал, управління, формування, оцінка, адаптація, методологія, методологічна схема, війна, конкурентоспроможність підприємства.

The personnel potential of an enterprise: a methodology for researching the formation, evaluation and building of competitive advantages.

Annotation This article explores the enterprise's personnel potential as a key factor in its competitiveness within the context of labor transformations and war. Based on the development of scientific thought, an interpretation of the conceptual apparatus is proposed, and the methodological principles of the research are defined. A methodological scheme for researching personnel potential is developed, which includes the following stages: identifying the influencing factors, developing evaluation methods, substantiating the directions for building personnel potential, developing mechanisms for adapting personnel potential, ensuring competitive advantages, and considering ethical and social aspects. The structural components of the personnel potential are determined, which include personal, professional-

¹ доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету, м. Кропивницький, Україна, <https://orcid.org/0000-0001-6995-1267>

² кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету, м. Кропивницький, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-9519-0104>

³ кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету, м. Кропивницький, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-1445-6370>

⁴ кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та підприємництва, економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету, м. Кропивницький, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-6335-1321>

qualification, organizational-managerial, and innovative potentials, each of which plays an important role in ensuring the enterprise's competitiveness. A classification of personnel potential assessment methods is developed. The main directions of modern management of the enterprise's personnel potential are systematized. Practical recommendations are developed for building personnel potential and increasing its competitiveness in the context of labor transformations and war, which focus on the need to develop and implement effective programs for training, retraining, motivation, and career management of personnel. It is substantiated that after the end of the war, the methodology of scientific research of the enterprise's personnel potential should be developed taking into account demographic changes, new trends in economic development, technologies, the labor market, the need to adapt to the tasks of specific enterprises, the requirements of European standards and practices in the field of personnel management.

Key words: personnel potential, management, formation, assessment, adaptation, methodology, methodological scheme, war, competitiveness of the enterprise.

Вступ

В умовах динамічного розвитку економіки, посилення конкуренції та інтеграції України до європейського простору, *проблема управління кадровим потенціалом (КП)* для вітчизняних підприємств набуває пріоритетного значення, від її вирішення залежить успіх та конкурентоспроможність у ринковому середовищі. Ефективне управління кадровим потенціалом передбачає не тільки залучення та утримання кваліфікованих працівників, тобто формування КП, але й створення умов для плідної праці персоналу, безперервного професійного розвитку, мотивації до прояву трудової та інноваційної активності. Проте, на практиці менеджери часто мають справи з труднощами у формуванні КП, недостатнім рівнем його розвитку, невідповідністю компетенцій і цифрових навичок працівників сучасним вимогам, низькою мотивованістю персоналу, неготовністю до змін у змісті праці, впровадження інновацій, що гальмує нарощування конкурентних переваг підприємства.

Актуальність дослідження проблеми управління кадровим потенціалом підприємств посилюється не тільки впливом війни в Україні, а й низькою глобальних викликів, серед яких – цифровізація світової економіки, загострення конкурентних відносин, трансформації ринку праці, рух України у напрямі вступу в ЄС, що вимагає від підприємств приведення системи управління персоналом у відповідність до європейських стандартів та практик. Тому дослідження аспектів формування кадрового потенціалу, його оцінки та нарощування конкурентних переваг стає нагальною практичною потребою і вимагає відповідних наукових пошуків.

Аналіз останніх публікацій свідчить, що спостерігається стійкий інтерес до цієї проблематики з боку науковців, які присвячують свої праці різним аспектам формування, використання та розвитку кадрового потенціалу.

Заслужують на увагу багаторівневий підхід до вивчення кадрового потенціалу, який пропонують Лісогор Л., Руденко Н. [9], системно-компетентнісний підхід до управління розвитком КП, запропонований Ільїною О.А., Леськовою С.В. [3; 8], методи та механізми формування КП, що розкривають у своїх працях Бойківська Г.М., Дончак Л.Г. [1], Занора В.О., Зачосова Н.В. [5], Коваль О.В., Байкер М.В. [6]. Інструментарій та напрями розвитку КП в умовах інноваційних змін висвітлюють Дейнеко Л.В., Шелудько Е.І., Завгородня М.Ю., Галаєва Л.В., В'юник О.В. [2; 4]. Засади формування стратегій розвитку КП обґрунтовує у своїх публікаціях Грищенко Н.В. [3], аспекти забезпечення стійкості КП в умовах цифровізації – Міщенко В.І. [10]. Проте, незважаючи на значну кількість публікацій, питання комплексної методології дослідження формування КП, його оцінки, нарощування конкурентних переваг в умовах трансформацій праці та війни все ще залишаються недостатньо вивченими.

Мета статті полягає в тому, щоб з позицій наукової методології систематизувати підходи стосовно дослідження формування, оцінки та посилення кадрового потенціалу підприємства, а також нарощування його конкурентних переваг в умовах війни і трансформацій праці. Для досягнення поставленої мети вирішено такі завдання:

- розкрити сутність КП і запропонувати методологічну схему його дослідження;
- з позицій методології з'ясувати структуру кадрового потенціалу підприємства;
- розкрити сутність управління КП, його основні аспекти і напрями;
- обґрунтувати пропозиції щодо нарощування кадрового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності в умовах війни і трансформацій праці;
- надати рекомендації щодо перспектив подальшого розвитку методології дослідження управління кадровим потенціалом підприємства.

Результати

На основі аналізу та розвитку наукової думки [1-10] можна констатувати, що кадровий потенціал підприємства є складним та багатоаспектним поняттям, яке відображає сукупність здібностей, знань, навичок, досвіду та інших характеристик персоналу, що можуть бути використані у трудовому процесі для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Розвиваючи погляди Лісогор Л.С. [9], Леськової С.В. [8], В'юник О.В. [4], Міщенко В.І. [10] та інших дослідників в контексті завдань нашого дослідження пропонуємо трактувати *кадровий потенціал підприємства* як інтегровану здатність його працівників до ефективної діяльності, спрямованої на створення матеріальних та нематеріальних цінностей, забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства.

Дотримуємося наукових уявлень [9], що кадровий потенціал підприємства є складовою кадрового потенціалу країни. На мікрорівні він охоплює як **індивідуальні** характеристики кожного працівника (його професійні знання, навички, особистісні якості), так і колективні характеристики персоналу загалом (рівень кваліфікації, досвід роботи, організаційна культура). При цьому кадровий потенціал постійно змінюється під впливом різноманітних факторів – внутрішніх (вплив на рівні підприємства) і зовнішніх (вплив чинників на мезо-, макро- та мегаекономічному рівнях).

Кадровий потенціал є динамічним явищем, яке по суті відображає декілька стадій еволюції: від формування, використання до вдосконалення, розвитку, адаптації до сучасних вимог ринку праці і потреб підприємства. Для того, щоб ці процеси еволюційних змін кадрового потенціалу були керованими і результативними, необхідно забезпечувати його належне управління.

Узагальнюючи наукову думку [3; 4; 6; 7], управління кадровим потенціалом підприємства визначаємо як діяльність, спрямовану на формування, розвиток, використання та відтворення кадрового потенціалу з метою досягнення стратегічних цілей підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності.

Водночас управління кадровим потенціалом на підприємстві лише тоді стає успішним, коли спирається на сучасну наукову методологію.

Методологія дослідження кадрового потенціалу підприємства – це система наукових принципів, методів та інструментів, спрямованих на комплексне вивчення, аналіз та оцінку кадрового потенціалу підприємства, а також розробку рекомендацій щодо його розвитку та ефективного використання для досягнення стратегічних цілей. До ключових *методологічних принципів* відносимо:

- системний підхід (розгляд кадрового потенціалу як цілісної системи взаємопов'язаних елементів);
- комплексність (врахування різних аспектів кадрового потенціалу (професійні знання, особистісні якості, мотивація тощо));

- об'єктивність (використання об'єктивних методів оцінки та аналізу даних);
- динамічність (врахування змін у зовнішньому середовищі та адаптація методології до нових умов);
- ефективність (спрямованість на досягнення конкретних результатів та підвищення ефективності управління кадровим потенціалом).

Виходячи з таких принципів, пропонуємо методологічну схему дослідження кадрового потенціалу підприємства (рисунок 1).

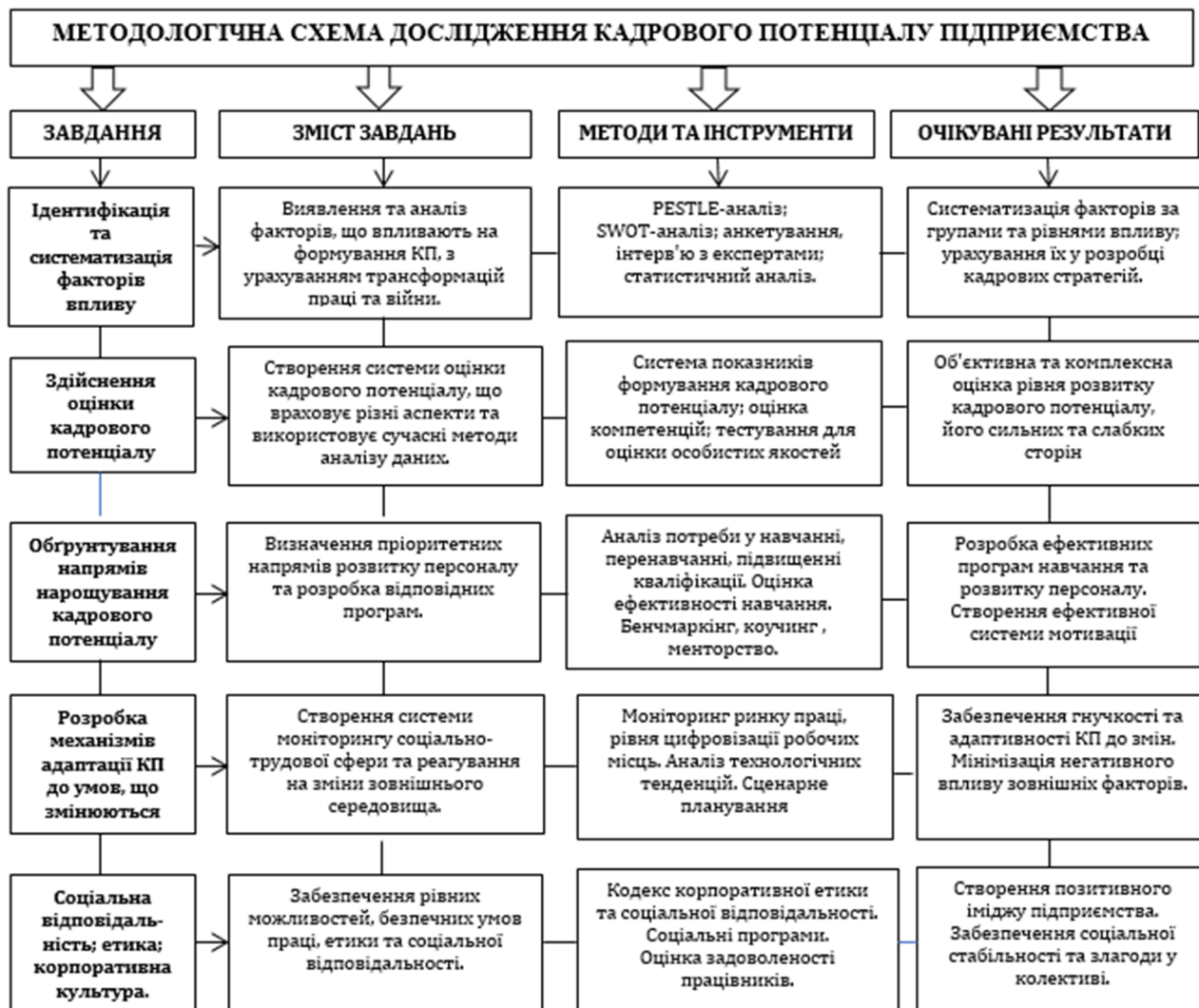


Рис.1. Методологічна схема дослідження кадрового потенціалу підприємства
Джерело: розробка авторів

Зауважимо, що схема, запропонована на рисунку 1, базується на комплексному підході, вона враховує ключові аспекти дослідження кадрового потенціалу. Її практичне використання дозволяє:

- з'ясувати та систематизувати фактори впливу на кадровий потенціал;
- розробити комплексний підхід до оцінки КП, що враховує різні аспекти;
- обґрунтувати напрями нарощування кадрового потенціалу;
- розробити механізми адаптації розвитку КП до мінливих умов і нових вимог;
- забезпечити конкурентні переваги за рахунок ефективного використання кадрового потенціалу;
- врахувати етичні та соціальні аспекти управління персоналом.

Розробка методологічної схеми дослідження кадрового потенціалу має практичне значення. Її реалізація на практиці допоможе менеджерам підприємств формувати та

ефективно управляти своїм кадровим потенціалом, забезпечуючи свою конкурентоспроможність в умовах сучасних викликів.

Зосередимо далі увагу на розгляді структури кадрового потенціалу на прикладі підприємства. Структуру кадрового потенціалу можна представити у вигляді узагальненої ієрархії таких складових:

Особистісний потенціал, що характеризує індивідуальні здібності та якості кожного працівника, такі як:

- професійні знання та навички;
- особистісні якості (відповідальність, ініціативність, комунікабельність);
- мотивація та цінності;
- здоров'я та працездатність.

Професійно-кваліфікаційний потенціал, який відображає рівень професійної компетентності персоналу в цілому, включаючи:

- кваліфікаційний склад працівників (рівень освіти, досвід роботи);
- професійну структуру персоналу (співвідношення різних категорій працівників);
- потенціал професійного розвитку (можливості для навчання та підвищення кваліфікації).

Організаційно-управлінський потенціал, що характеризує здатність персоналу ефективно взаємодіяти між собою та з іншими підрозділами підприємства, включаючи:

- організаційну культуру;
- систему управління персоналом;
- клімат у колективі;
- систему комунікацій.

Інноваційний потенціал, який відображає здатність персоналу генерувати та впроваджувати нові ідеї, розробляти та освоювати нові технології, включаючи:

- науково-технічний потенціал;
- винахідницьку активність;
- здатність до навчання та адаптації.

Кожен з цих складових кадрового потенціалу є важливим для успішної діяльності промислового підприємства та його інноваційної діяльності. Комплексний та збалансований розвиток цих структурних складових КП є запорукою підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах сучасних викликів. Важливо зазначити, що наведена структура кадрового потенціалу є узагальненою, вона може бути адаптована до особливостей конкретного підприємства. При цьому необхідно враховувати галузеву специфіку, розмір підприємства, його організаційну структуру та стратегічні цілі.

Зауважимо, що управління формуванням, використанням та розвитком кадрового потенціалу вітчизняних підприємств потребує постійного оновлення методології його дослідження. Це уявляється критично важливим з багатьох причин, серед яких основними вважаємо такі:

- динамічність сучасного світу (ринок праці, технології, економічні умови постійно змінюються; методологія, розроблена кілька років тому, може не враховувати сучасні тенденції та потреби бізнесу);
- трансформації праці (цифровізація робочих місць, автоматизація виробничих процесів, гнучкість зайнятості, зміна вимог до працівників, – всі чинники потребують нових підходів до оцінки та розвитку кадрового потенціалу);
- умови воєнного стану в Україні (війна в Україні спричинила значні зміни в демографічній ситуації, психологічному стані працівників, потребах ринку праці, методологія дослідження має враховувати ці особливості);

- потреба у формуванні конкурентних переваг кадрового потенціалу (в умовах жорсткої конкуренції підприємствам необхідно постійно підвищувати ефективність використання кадрового потенціалу; сучасна методологія має допомагати в ідентифікації та розвитку саме тих компетенцій, які забезпечують конкурентні переваги персоналу і загалом сприяють зростанню конкурентоспроможності підприємства);
- адаптація до міжнародних стандартів (Україна прагне до євроінтеграції, що вимагає адаптації системи управління персоналом до міжнародних стандартів).

Виходячи з викладеного, *основні напрями управління кадровим потенціалом* передусім стосуються створення умов для:

- забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованих працівників, які відповідають сучасним вимогам ринку праці та здатні ефективно виконувати поставлені завдання;
- оптимального використання кадрового потенціалу, тобто створення умов для максимальної реалізації здібностей, знань та навичок кожного працівника;
- постійного розвитку кадрового потенціалу, що передбачає навчання, підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку та інші форми розвитку персоналу;
- мотивації та стимулювання працівників до досягнення високих результатів, залучення їх до активної участі у діяльності підприємства;
- формування ефективної системи управління персоналом, яка б забезпечувала реалізацію поставлених цілей та завдань.

Сучасні технології управління кадровим потенціалом передбачають:

- планування потреби в персоналі (визначення кількості та якості працівників, необхідних для досягнення стратегічних цілей підприємства);
- залучення та відбір персоналу (пошук та відбір кращих кандидатів на вакантні посади);
- адаптацію персоналу (допомога новим працівникам швидко інтегруватися в колектив та освоїти свої обов'язки);
- оцінку персоналу (визначення рівня професійної компетентності працівників та їх внеску у діяльність підприємства);
- навчання та розвиток персоналу (організація навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки працівників);
- мотивацію та стимулювання персоналу (створення системи мотивації, спрямованої на підвищення ефективності діяльності працівників);
- управління кар'єрою (створення умов для професійного зростання та кар'єрного розвитку працівників).

Важливим завданням в управлінні кадровим потенціалом є його оцінка. Розглянемо її детальніше, адже вона дозволяє визначити рівень розвитку та ефективність використання кадрового ресурсу підприємства.

В літературі існує безліч методів оцінки кадрового потенціалу, які можна класифікувати за різними критеріями. Пропонуємо класифікацію методів оцінки КП за такими критеріями:

За підходами до використання, аналізу та обробки інформації про КП:

- кількісні методи оцінки КП, які ґрунтуються на статистичних даних і дозволяють отримати числові характеристики кадрового потенціалу (наприклад, кількість працівників, рівень освіти, стаж роботи);
- якісні методи оцінки КП (спрямовуються на визначення професійних якостей, компетенцій, мотивації та інших характеристик персоналу, які важко виміряти кількісно (наприклад, експертні оцінки, опитування, анкетування));

- комбіновані методи оцінки, що поєднують кількісні та якісні методи для отримання більш повної та об'єктивної оцінки кадрового потенціалу;

2. За методичними інструментами оцінювання КП:

- атестація персоналу, тобто періодична оцінка професійної діяльності працівників на відповідність встановленим вимогам;
- оцінка компетенцій (визначення рівня розвитку професійних та особистісних компетенцій працівників);
- оцінка ефективності діяльності (оцінка результативності роботи працівників за встановленими критеріями);
- психологічне тестування (використання психологічних тестів для оцінки особистісних якостей, інтелектуальних здібностей та інших характеристик працівників);
- соціометричні методи (дослідження міжособистісних відносин у колективі за допомогою опитувань та спостережень);
- метод експертних оцінок (залучення експертів для оцінки кадрового потенціалу підприємства);
- анкетування та опитування (збір інформації про думки та оцінки працівників щодо різних аспектів їх діяльності та розвитку);

3. За різновидами кадрового потенціалу:

- оцінка професійно-кваліфікаційного потенціалу, що передбачає оцінку рівня освіти, досвіду роботи, професійних знань та навичок працівників;
- оцінка особистісного потенціалу, яка передбачає оцінку особистісних якостей працівників, таких як відповідальність, ініціативність, комунікабельність, мотивація;
- оцінка організаційно-управлінського потенціалу, тобто оцінка здатності працівників ефективно взаємодіяти між собою, з керівництвом та з іншими підрозділами підприємства;
- оцінка інноваційного потенціалу підприємства, що передбачає оцінку здатності працівників генерувати та впроваджувати нові ідеї, розробляти та освоювати нові технології.

Зауважимо, що вибір конкретних методів оцінки кадрового потенціалу залежить від цілей оцінки, розміру підприємства, його організаційної структури та інших факторів.

Важливо зазначити, що оцінка кадрового потенціалу має бути комплексною та об'єктивною, а її результати мають використовуватися для прийняття управлінських рішень, спрямованих на розвиток та ефективне використання персоналу.

Ґрунтуючись на методологічній схемі нашого дослідження, систематизуємо основні напрями сучасного управління кадровим потенціалом у таблиці 1. Зміст таблиці засвідчує, що для ефективного управління кадровим потенціалом є необхідним комплексний, системний підхід, тісний зв'язок та методологічне обґрунтування поставлених цілей, завдань, відібраних методів та інструментів. Такий підхід дозволяє поліпшити забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, створити умови для їх професійного розвитку та мотивації, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства на ринку. Додатково доречно підкреслити доцільність цифровізації HR-процесів, що вважається сучасним трендом, який дозволяє підвищити ефективність управління кадровим потенціалом. Використання цифрових технологій для автоматизації управління персоналом, аналізу даних та прийняття обґрунтованих рішень нині стає важливим фактором поліпшення роботи кадрової служби і загалом управління персоналом.

Не можна не погодитися з тим, що в сучасних реаліях надзвичайно складно вирішувати окреслені завдання менеджерам українських підприємств: умови війни,

небезпеки для життя персоналу, міграції населення і зокрема кваліфікованих кадрів, посилення конкуренції, трансформації у змісті праці, пов'язаних з цифровізацією економіки. За цих умов для підприємства є важливим нарощування якісного кадрового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності.

Таблиця 1

Основні напрями сучасного управління кадровим потенціалом підприємства

Аспект управління	Сутність	Цілі	Завдання	Методи та інструменти
Формування кадрового потенціалу	Створення та розвиток необхідного кадрового ресурсу підприємства.	Забезпечення підприємства кваліфікованим і працівниками, здатними виконувати поставлені завдання.	Планування потреби в персоналі; залучення та відбір персоналу; професійна орієнтація та адаптація нових працівників.	Аналіз ринку праці; використання різних методів залучення персоналу; проведення співбесід та тестувань; розробка програм адаптації.
Оцінка кадрового потенціалу	Визначення рівня розвитку та ефективності використання кадрового ресурсу підприємства.	Отримання об'єктивної інформації про кадровий потенціал для прийняття управлінських рішень.	Атестація персоналу; оцінка компетенцій; оцінка ефективності діяльності працівників; проведення опитувань та анкетувань.	Розробка критеріїв оцінки; використання різних методів оцінки (тестування, співбесіди, оцінка 360 градусів тощо); аналіз результатів оцінки.
Розвиток кадрового потенціалу	Підвищення рівня кваліфікації, професійної компетентності і та особистісного розвитку працівників.	Забезпечення постійного зростання кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства.	Навчання та підвищення кваліфікації; професійна перепідготовка; розвиток лідерських якостей; створення умов для саморозвитку працівників.	Розробка програм навчання та розвитку; використання різних форм навчання (тренінги, семінари, майстер-класи, дистанційне навчання, тощо); створення системи мотивації до навчання та розвитку.
Мотивація та стимулювання	Створення системи мотивації та стимулювання, спрямованої на підвищення ефективності діяльності працівників.	Забезпечення високої мотивації та залученості персоналу до досягнення цілей підприємства.	Матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії, бонуси, пільги); нематеріальне стимулювання (визнання, похвала, можливості для розвитку); створення сприятливих умов праці.	Розробка системи мотивації та стимулювання; використання різних методів мотивації (матеріальні, нематеріальні, соціальні); аналіз ефективності системи мотивації.
Управління кар'єрою	Створення умов для професійного зростання та кар'єрного розвитку працівників.	Забезпечення можливості для самореалізації та професійного розвитку персоналу.	Планування кар'єри; професійне зростання; ротація кадрів; створення кадрового резерву.	Розробка програм кар'єрного розвитку; проведення співбесід з працівниками; створення системи оцінки кар'єрного потенціалу.

Джерело: авторська розробка.

Викладемо наші *практичні рекомендації щодо напрямів нарощування кадрового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності* в умовах війни і трансформацій.

Одним з важливих напрямів в цьому контексті вважаємо *стратегічне планування*, яке полягає у визначенні довгострокових потреб підприємства в кадрах. При цьому необхідно враховувати зміни на ринку праці, технологічний прогрес, демографічні тенденції та інші фактори, що можуть вплинути на кадрову ситуацію.

Залучення та відбір талантів є наступним важливим напрямом. Підприємство повинно розробляти ефективні стратегії залучення кращих фахівців, використовувати сучасні методи оцінки кандидатів та формувати кадровий резерв для швидкого заміщення вакантних посад.

Навчання та розвиток персоналу є невід'ємною частиною формування та нарощування кадрового потенціалу. Підприємство має створювати систему безперервного навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки працівників, а також сприяти розвитку їх лідерських якостей.

Окремої уваги заслуговує такий напрям, як *мотивація* та утримання кваліфікованих працівників за допомогою ефективних економічних та соціальних стимулів, які відповідають актуальним потребам персоналу. Це є важливим фактором забезпечення стабільності кадрового потенціалу. Сучасний мотиваційний менеджмент має враховувати потреби працівників, забезпечувати справедливу винагороду та можливості для професійного зростання. В умовах конкуренції підприємств за кращі кадри надзвичайно важливо усвідомлювати, що належна мотивація і створення сприятливих умов праці є необхідною умовою для залучення та утримання талановитих працівників. Підприємство повинно створювати *безпечні та комфортні умови праці*, створювати можливості для віддаленої роботи, *work-life balance* (баланс між роботою та особистим життям в умовах дистанційної зайнятості), сприяти розвитку прогресивної корпоративної культури.

Управління кар'єрою працівників також вважаємо важливим напрямом нарощування кадрового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності. Підприємство має зацікавлювати працівників у службовому зростанні, розробляти індивідуальні плани кар'єрного розвитку для кожного працівника, сприяти їх професійному зростанню та просуванню по службі.

Необхідною умовою для забезпечення конкурентоспроможності кадрового потенціалу вважаємо *адаптацію до змін*. Підприємство повинно гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища, такі як війна, економічна криза, зміна потреб ринку праці, ринкової кон'юнктури, технологічний прогрес.

В цьому ж контексті справедливо підкреслити, що методологія наукового дослідження кадрового потенціалу підприємства після завершення війни має враховувати нові реалії та потреби, зокрема такі:

- відновлення економіки та ринку праці (аналіз змін на ринку праці, пов'язаних з поверненням вимушених мігрантів, демобілізацією військовослужбовців та відновленням виробництва; адаптація методології дослідження до нових потреб підприємств у кадрах);
- євроінтеграція (врахування європейських стандартів та практик у сфері управління персоналом; адаптація методології дослідження до вимог європейського ринку праці);
- технологічний прогрес (врахування впливу нових технологій на зміст праці та вимоги до кваліфікації працівників; розробка методів оцінки та розвитку цифрових компетенцій персоналу);

- демографічні зміни (врахування демографічних тенденцій, таких як старіння населення та міграція молоді; розробка стратегій залучення та утримання працівників різних вікових категорій);
- психологічний стан суспільства (врахування наслідків війни та потреб працівників у психологічній підтримці; розробка програм адаптації та реабілітації для працівників, які постраждали від війни).

З нашої точки зору, врахування цих факторів дозволить створити більш ефективну та актуальну методологію дослідження кадрового потенціалу, яка сприятиме успішному відновленню та розвитку українських підприємств після війни.

Висновки

Виконане дослідження засвідчило, що кадровий потенціал (КП) є ключовим фактором успіху підприємства в умовах сучасних викликів. Його формування, оцінка та розвиток потребують комплексної та науково обґрунтованої методології, яка має враховувати трансформації праці, вплив війни та сучасні тенденції розвитку економіки.

На основі розвитку наукової думки запропоновано тлумачення понять «КП підприємства», «управління КП підприємства», «методологія дослідження КП підприємства», принципи дослідження. Запропоновано методологічну схему дослідження кадрового потенціалу, що включає такі етапи: ідентифікація факторів впливу, розробка методів оцінки, обґрунтування напрямів нарощування КП, розробка механізмів адаптації КП, забезпечення конкурентних переваг та врахування етичних і соціальних аспектів. Визначено структурні складові кадрового потенціалу, що включають особистісний, професійно-кваліфікаційний, організаційно-управлінський та інноваційний потенціали, кожен з яких відіграє важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Розроблено класифікацію методів оцінки кадрового потенціалу.

Обґрунтовано, що управління кадровим потенціалом є цілеспрямованою діяльністю, спрямованою на формування, розвиток, використання та відтворення кадрового потенціалу з метою досягнення стратегічних цілей підприємства. Систематизовано основні напрями сучасного управління кадровим потенціалом підприємства.

Розроблено практичні рекомендації щодо нарощування кадрового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності в умовах трансформацій праці та війни, які акцентують увагу на необхідності розробки та впровадження ефективних програм навчання, перекваліфікації, мотивації та управління кар'єрою персоналу. Обґрунтовано, що після завершення війни методологія наукового дослідження кадрового потенціалу підприємства має набути розвитку з урахуванням демографічних змін, нових тенденцій розвитку економіки, технологій, ринку праці, необхідності адаптації до завдань конкретних підприємств, вимог європейських стандартів та практик у сфері управління персоналом.

Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з вивченням ролі цифрових технологій у розвитку та використанні кадрового потенціалу підприємств.

Список використаних джерел

1. Бойківська Г.М., Дончак Л.Г. Механізм формування кадрового потенціалу підприємства. Інфраструктура ринку. 2019. Вип. 28. С. 88 – 93.
2. В'юник О.В. Напрями розвитку кадрового потенціалу в умовах інноваційних змін. Центральнотраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2023. Вип. 10(43). С. 240 – 249.

3. Грищенко Н.В. Організаційно-економічні засади формування стратегій розвитку кадрового потенціалу бізнес-суб'єктів аграрного сектору. Економічний простір. 2022. № 180. С. 105 –110.
4. Дейнеко Л.В., Шелудько Е.І., Завгородня М.Ю., Галаєва Л.В. Інструментарій збереження та розвитку інтелектуального кадрового потенціалу промисловості України. Український соціум. 2022. №3. С. 84 – 105.
5. Занора В.О., Зачосова Н.В. Формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку України в умовах Індустрії 4.0: ретроспектива, сьогодення. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 1. С. 86 – 93.
6. Зачосова Н.В., Коваль О.В., Байкер М.В. Розвиток персоналу та кадрового потенціалу як елементи стратегічного управління фінансово-економічною безпекою суб'єкта господарювання. Науковий погляд: економіка та управління. 2022. №1. С.61 – 66.
7. Ільїна О.А. Системно-компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу. Економіка і суспільство. 2016. №7. С. 72 –77.
8. Леськова С.В. Компетентнісний підхід в управлінні кадровим потенціалом сучасного підприємства. Трансформаційна економіка. 2023. №3. С. 26 –31. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-5>
9. Лісогор Л., Руденко Н. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. Економіка. 2022. №4(221). С.19 –25.
10. Міщенко В.І. Забезпечення стійкості кадрового потенціалу підприємства в умовах цифровізації. Економічний простір. 2022. №182. С. 93– 100.