

для 60% бізнесів наразі є відсутність саме висококваліфікованого персоналу. Оцінити дефіцит таких кадрів на сьогодні можна на рівні 43%, а основними причинами були визначені: мобілізація (68%); еміграція в інші країни (54%); низький рівень заробітної плати (36%); внутрішня еміграція (21%) [1].

Впровадження актуальних організаційних і цифрових елементів в сектор управління персоналом в нинішні часи критичного дефіциту висококваліфікованого фахівців є життєвою необхідністю для збереження стабільної роботи компанії. Проведення вказаних інновацій під час війни дозволить бізнесу адаптуватися до швидкозмінних умов на ринку праці, зберігаючи продуктивність та рівень мотивації своїх працівників.

### **Література:**

1. Опитування роботодавців 2024. Міністерство економіки України URL: <https://me.gov.ua/Documents/Download?id=02b2aad8-dc9c-4f88-8f93-499f4f833a64> (дата звернення: 15.10.2024).

2. Продиус О.В., Афанасенко М.А., Лемешко М.А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3812/3732> (дата звернення 15.10.2024).

3. Чорнодід І.С., Василець Н.М., Петренко В.М. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Проблеми сучасних трансформацій 2022. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-6-04-08/2022-6-04-08> (дата звернення 15.10.2024).

**Чубов Р. М.**

аспірант

ПВНЗ «Європейський університет»

м. Київ, Україна

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективне функціонування підприємств та їхня конкурентоспроможність залежать від численних чинників, серед яких ключове місце займає людський фактор. Важливу роль у структурі потенціалу підприємства відіграє кадровий потенціал, оскільки він забезпечує зв'язок організації з зовнішнім середовищем і координує діяльність усіх підрозділів всередині компанії. Розуміння значення кадрового потенціалу для розвитку підприємства має критичний вплив на результати його діяльності.

Актуальність дослідження кадрового потенціалу залишається високою і детально потребує подальшого аналізу з метою впровадження нових підходів у практику управління людськими ресурсами, а також розробки ефективних заходів для підвищення та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Управління персоналом сприяє створенню сприятливих умов для підвищення задоволеності працівників своєю роботою. Ключові аспекти управління кадровим потенціалом, такі як аналіз кадрових ресурсів, професійна підготовка та мотивація, мають значний вплив на покращення рівня задоволеності співробітників. Справжній позитивний зв'язок між практиками управління кадровим потенціалом і задоволеністю працею забезпечується адекватною мотивацією працівників. Негативні наслідки практики управління кадровим потенціалом можуть призводити до збільшення текучості кадрів. Для зменшення рівня текучості необхідно забезпечити ефективний контроль, навчання та систему винагород. Таким чином, на підприємствах важливо впроваджувати заходи, спрямовані на підвищення задоволеності працівників своєю роботою, а також застосовувати практики управління кадровим потенціалом на робочих місцях з метою зменшення текучості та досягнення стратегічних цілей [3].

Кадровий потенціал підприємства є важливим аспектом управління людськими ресурсами. Щоб повноцінно охарактеризувати кадровий потенціал працівника, необхідно розглядати як кількісні, так і якісні структурні параметри.

*Кількісні параметри:*

1. Кількість працівників. Загальна чисельність персоналу, розподіл за підрозділами, віком, статтю та іншими демографічними показниками.
2. Кількість кваліфікованих кадрів. Відсоток працівників з вищою освітою, спеціалізацією та досвідом роботи в галузі.
3. Зайнятість. Включає показники, такі як рівень плинності кадрів, кількість працівників на неповний робочий день, частота відсутності.
4. Навантаження на працівників. Кількість виконаних завдань, проектів або годин роботи на одного працівника.

*Якісні параметри:*

1. Компетенції. Наявність професійних навичок, знань та умінь, необхідних для виконання завдань. Це може включати як технічні, так і м'які навички (комунікація, лідерство тощо).
2. Мотивація. Ступінь залученості працівника, його бажання працювати на досягнення цілей підприємства. Мотивація може бути фінансовою та не фінансовою.
3. Кадрова культура. Відображає цінності, норми і традиції, які існують у колективі. Вона впливає на взаємовідносини між працівниками та ефективність роботи.
4. Адаптивність. Спосіб, яким працівники реагують на зміни в умовах роботи, нові технології та процеси. Висока адаптивність свідчить про гнучкість і здатність до швидкого навчання.

*Дослідження компонентів:*

Для аналізу кадрового потенціалу підприємства важливо проводити систематичні дослідження, включаючи:

- оцінку виконання завдань – визначення, наскільки ефективно працівники виконують свої обов'язки.
- аналіз задоволеності працівників – вивчення думок і відгуків працівників про умови праці, зарплату, можливості для розвитку.
- оцінка професійного розвитку – вивчення програм навчання та підвищення кваліфікації, які підприємство пропонує своїм працівникам.
- моніторинг плинності кадрів – аналіз причин звільнення, а також вивчення стратегії утримання талановитих працівників [1; 2].

Комплексне врахування цих аспектів дозволяє підприємству оптимізувати свій кадровий потенціал, покращити ефективність роботи та досягти стратегічних цілей.

Постійне навчання і розвиток є ключовими факторами для успішної кар'єри, оскільки світ професій швидко змінюється, і ті, хто готовий адаптуватися і вчитися, мають більше шансів на досягнення успіху. Важливе постійне отримання технічних і організаційних знань, які сприяють адаптації до змін у професії, таких як нові технології, методи або стандарти. Це також включає в себе участь у тренінгах, семінарах, конференціях та інших професійних заходах, що дозволяють обмінюватися досвідом з колегами, отримувати нові ідеї [3].

Високий рівень стресостійкості та емоційної стабільності виявляється у здатності до витривалості, готовності та врівноваженості в умовах стресових ситуацій. Відповідальність, у свою чергу, характеризується розвитком почуття обов'язку та дотриманням виконавчої дисципліни. Працездатність та витривалість проявляються через трудову відповідальність.

Крім того, важливо активно застосовувати отримані знання на практиці, аналізувати результати та шукати можливості для вдосконалення. Творче використання професійного досвіду може проявлятися в розробці нових підходів, інновацій у роботі та внесенні змін, які покращують ефективність виконання завдань.

Отже, виявлення та аналіз складових кадрового потенціалу є необхідними для формування відповідних компетенцій працівників, розробки програм навчання та підвищення кваліфікації, що, у свою чергу, сприяє суттєвому розвитку кадрового потенціалу

й підвищенню ефективності роботи системи управління підприємствами в цілому. Кадровий потенціал характеризується динамічністю, зумовленою змінами зовнішнього та внутрішнього середовища, кадрової політики, переміщенням кадрів, а також змінами в кваліфікації та професійних характеристиках працівників.

Управління людським капіталом є невід'ємною складовою системи управління підприємством в цілому. Рівень розвитку людського капіталу має суттєвий вплив на досягнення стратегічних цілей підприємства, оскільки з підвищенням його рівня ефективніше вирішуються завдання та цілі організації.

### Література:

1. Богашко О. Л. Організація роботи з персоналом – філософія сучасного підприємства. *Стратегії та інновації : актуальні управлінські практики* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (28 квітня 2018 р.). Кривий Ріг : Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. С. 246–248. URL: [https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/8699/1/Orhanizatsiia\\_roboty.pdf](https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/8699/1/Orhanizatsiia_roboty.pdf)
2. Богашко О. Л. Модернізація освітньої системи як відповідь на нові запити світового ринку інтелектуальної праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». Вип. 18. Ч. 1. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 53–57. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/18\\_1\\_2018ua/13.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/18_1_2018ua/13.pdf)
3. Gontiuk V. A. Algorithm and methods of human resources evaluation. *European Sciences review*. 2014. № 5-6. P. 184–188.

**Швець П.А.**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник  
Інститут демографії та проблем якості життя населення НАН України  
м. Київ, Україна

## ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Соціально- економічна нестабільність, викликана пандемією та війнами, вимагає гнучких, інноваційних підходів до управління людськими ресурсами, здатних адаптуватися до швидких змін у зовнішньому середовищі. В умовах, коли традиційні методи управління виявляються неефективними, інноваційні підходи до управління персоналом набувають особливої актуальності. Вони мають забезпечити суб'єктам господарювання здатність швидко реагувати на зміни, підтримувати високий рівень задоволеності та залученості співробітників, а також забезпечити стійкість бізнесу в умовах непередбачуваності. Зважаючи на це, дослідження інноваційних підходів управління персоналом, що враховують сучасні виклики глобальної нестабільності, стає вкрай важливим для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності на міжнародному рівні [1, с. 3].

Технологія управління персоналом охоплює широкий спектр складних функцій, спрямованих на оптимізацію кадрової роботи в організації. До них належать визначення потреби в людських ресурсах, організація процесів пошуку і відбору працівників, оцінка результатів діяльності, побудова ефективних систем мотивації, компенсацій та винагород, а також забезпечення професійного і соціального розвитку персоналу для збереження талантів. Модернізація HR-технологій здійснюється завдяки вдосконаленню штучного інтелекту, впровадженню нових інструментів самообслуговування для працівників та безперервному навчанню. Такий підхід дозволяє HR-менеджерам виконувати стратегічні завдання в розвитку організації, що забезпечує підвищення ефективності та покращення досвіду працівників. Сучасні технології сприяють безпечному зберіганню даних, автоматизації рутинних процесів, надають аналітичні дані для обґрунтованих бізнес-рішень і допомагають отримувати нові інсайти в управлінні персоналом.