



Полтавський державний аграрний університет  
Навчально-науковий інститут економіки,  
управління, права та інформаційних технологій

VIII Всеукраїнська науково-практична  
інтернет-конференції

# **«Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки»**

**23 листопада 2023 року  
м. Полтава**

**Міністерство освіти і науки України  
Полтавський державний аграрний університет  
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України  
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
Сумський національний аграрний університет  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця  
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова  
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

## ***Матеріали***

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції  
«Управління ресурсним забезпеченням господарської  
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року  
м. Полтава**

**УДК 330.15:334.723**  
**ББК 65.291.5**

*Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки* : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 241 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

<i>Д.В. Журавель</i>	
Ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств Полтавської області.....	139
<i>Д.М. Коваль</i>	
Показники економічної ефективності використання земельних ресурсів підприємства.....	140
<i>В.О. Соломка</i>	
Формування виробничої програми сільськогосподарського підприємства.....	142
<i>В.Ю. Бабенко, В.О. Данько, М.С. Радіонова</i>	
Управління витратами в контексті забезпечення операційної діяльності підприємства.....	143
<i>В.С. Паладі</i>	
Концептуальні засади формування індустрії 4.0.....	144

## **СЕКЦІЯ 5. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

<i>М.О. Багорка, І.М. Савенко</i>	
Просування бренду роботодавця.....	146
<i>В.Л. Вороніна, І.А. Зосіменко, Л.М. Горбатюк</i>	
Кадровий потенціал підприємства: економічна сутність, різновиди та особливості управління.....	147
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i>	
Мотивація персоналу як засіб удосконалення системи управління підприємством	149
<i>О.М. Овчарук, О.С. Переверзєв</i>	
Мотивація персоналу як інструмент ефективної кадрової політики: баланс інтересів.....	151
<i>А.С. Олійник, О.В. Трохимчук</i>	
Удосконалення кадрової політики підприємства.....	152
<i>І.П. Потапюк, І.І. Омелич</i>	
Стадії та причини виникнення конфліктів у підприємстві.....	154
<i>О.А. Савенко</i>	
Розвиток персоналу аграрних підприємств в умовах цифровізації.....	155
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Конфлікт-менеджмент як важлива складова управління поведінкою персоналу....	156
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебженяк</i>	
Особливості міжособистісної взаємодії персоналу в сучасних умовах.....	158
<i>Т.О. Сазонова, Є.М. Іоффе</i>	
Роль корпоративної культури в ефективному управлінні персоналом.....	161
<i>Т.О. Сазонова, К.О. Киричок</i>	
Підвищення продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах.....	163
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Коваленко</i>	
Формування ефективного трудового колективу підприємства.....	165
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Колісник</i>	
Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві.....	167
<i>Т.О. Сазонова, Л.А. Кравченко</i>	
Формування ефективного стилю керівництва на підприємстві в сучасних умовах нестабільності.....	168
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Управління розвитком персоналу підприємства.....	170

рекрутинговими агентствами та надайте їм достатню інформацію для представлення вашої компанії належним чином.

Найважливіше – це будувати правдивий та стабільний образ компанії, оскільки це стане основою для привертання та утримання висококваліфікованих співробітників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Татаревська М.С., Сорока В.О., Лосікова О.О. HR-брендинг в системі управління персоналом сучасної організації. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig\\_2014\\_2\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2014_2_11) (дата звернення 18.11.2023).

*В.Л. Вороніна, к.е.н., доцент,*

*І.А. Зосіменко, здобувач вищої освіти СВО Магістр  
Полтавський державний аграрний університет,*

*Л.М. Горбатюк, к.е.н.*

*ДЗ «Луганський національний університет ім. Т. Шевченка», м. Полтава*

### **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, РІЗНОВИДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ**

Поняття кадрового потенціалу слід розглядати з поняття «потенціал». Взагалі слово «потенціал» (potential з латинської – сила) в економічному розумінні означає сукупність економічних ресурсів і можливостей країни (груп країн), що можуть бути використані з метою досягнення цілей соціально-економічного розвитку суспільства [1, с. 445].

Вчені пов'язують виникнення поняття «кадровий потенціал» з посиленням ролі людського чинника в діяльності підприємства. Сьогодні це поняття застосовується для характеристики терміну «людський чинник» в об'ємному вираженні, як в масштабах усієї країни, так і в рамках окремої організації.

У загальному вигляді «кадровий потенціал» представляє собою використання людського чинника підприємства у вигляді безперервного та динамічного процесу, що характеризує наявні і приховані можливості його персоналу. Головна його мета – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти стратегічних цілей.

Варто зазначити, що поняття «кадровий потенціал» не ідентичне категорії «кадри», під якими розуміється сукупність працівників різних професій та спеціальностей, рівень їх підготовки та освіти. У досліджуване поняття включаються не тільки самі кадри, а й певний рівень сумісних їх можливостей для досягнення заданих цілей. Кадровий потенціал підприємства звісно залежить від потенціалів кадрів підприємства, проте не являється їх сумою. Він має таку властивість, як цілісність, що принципово відрізняється від властивостей, притаманних потенціалу кожного працівника окремо.

Розрізняють наступні рівні кадрового потенціалу: кадровий потенціал працівника, кадровий потенціал підприємства і кадровий потенціал суспільства. М. Якуба під кадровим потенціалом працівника розуміє інтегруючий показник ступеня соціальної стійкості суспільства і рівня розвитку його практичної готовності до інновацій [3].

Кадровий потенціал працівника є складною системою, що виникає в результаті взаємодії особистості з предметним і людським середовищами, утвореною іншими працівниками з їхнім трудовим потенціалом, створеною і використовуваною техніко-технологічною, матеріальною, інформаційною та іншою базами, умовами праці,

системою, що забезпечує відтворення як розумових так і фізичних витрат (рис. 1).

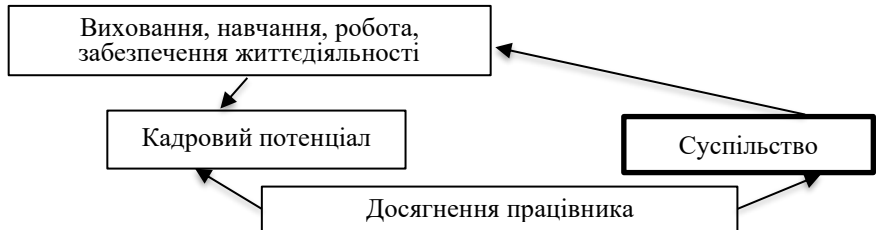


Рис. 1. Система взаємообміну між кадровим потенціалом працівника і суспільством через досягнення працівника

Кадровий потенціал підприємства – це система якостей певного трудового колективу, пов’язана взаємодією, взаємозалежністю та взаємодоповненням його членів. Закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергетичний ефект їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства [2].

Кадровий потенціал суспільства являє собою сукупність умов, що забезпечують реалізацію кадрового потенціалу працівника. Деякі вчені це поняття трактують як: нову якість, яка виникає шляхом об’єднання індивідів і колективів, у результаті їх тісної трудової взаємодії.

Необхідність розвитку кадрового потенціалу визначається, тим, що певні здібності, можливості працівників можуть бути незадіяні у трудовій діяльності. Тобто, вони являють собою гнучкі утворення, які здатні розвиватися і змінюватися.

Управління кадровим потенціалом підприємства передбачає його оцінювання, використання та розвиток [2]. Воно повинно здійснюватися постійно, бути взаємопов’язаним з основними цілями підприємства, враховуючи при цьому динаміку еволюціонування організації, починаючи з етапу її формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу.

Висока плинність персоналу на вітчизняних підприємствах, свідчить про проблеми у сфері управління кадровим потенціалом. Зокрема це: відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств; неврахування відділами кадрів особистісних характеристик кожного окремого працівника; відсутність чіткої системи розвитку кадрового потенціалу працівників тощо [2].

Отже, від кадрового потенціалу, кваліфікації, вміння і бажання персоналу працювати залежить ефективність діяльності підприємства в цілому. Ефективно організований процес його управління сприятиме набуттю, використанню та розвитку навичок, знань і вмінь працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник української мови. URL: <https://slovnuk.me/dict/vts/%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F> (дата звернення: 12.11.2023).

2. Ковальська А. І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*, 2015. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4675> (дата звернення: 12.11.2023).

3. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Науковий вісник НЛТУ України*, 2013. №7. С. 302 – 305.