

**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

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



**14 листопада 2024 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 14 листопада 2024 р. Полтава : ПДАУ, 2024. 204 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.

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Кадровий потенціал можна трактувати як трудові можливості організації, підприємства, здатність її / його персоналу до генерування ідей, створення нових продуктів продукції; його освітній, кваліфікаційний, компетентнісний рівень; психофізіологічні та мотиваційні характеристики.

Кадровий потенціал є мінливим та змінним, адже під впливом факторів мікро та макро середовища (прямого та опосередкованого впливу), кадровий потенціал може демонструвати як прогресивну, так і регресивну динаміку розвитку (табл. 1).

Таблиця 1

Загальна характеристика прогресивної та регресивної динаміки кадрового потенціалу підприємства [сформовано на основі 1, с. 340]

Прояв	Прогресивна динаміка кадрового потенціалу	Регресивна динаміка кадрового потенціалу
кадрове забезпечення	зміцнення наявного «кадрового ядра», залучення нових співробітників у потрібній кількості та з наявністю потрібних якостей	втрата «кадрового ядра», висока плинність кадрів, неможливість / важкість залучення нового необхідного персоналу
знання та кваліфікація колективу	підвищення кваліфікації / компетентності, оволодіння новими знаннями, навичками	зниження кваліфікації та мотивації до розвитку, «старіння» знань
підхід до прийняття кадрових рішень	стратегічний, активний	реактивний, пасивний
мотивація колективу до праці	вмотивованість, високий рівень самомотивації	девмотивованість
психологічний клімат	позитивний, сприятливий, комфортний	конфліктний, стресовий, нестабільний
позиція на ринку праці	привабливий бренд роботодавця	непривабливий бренд роботодавця

При цьому прогресивна динаміка кадрового потенціалу підприємства є результатом зваженої, поміркованої, раціональної, активної кадрової політики, спрямованої на забезпечення стратегічного розвитку підприємства якісними людськими ресурсами. Регресивна ж динаміка кадрового потенціалу сигналізує про ігнорування необхідності у стратегічній, активній, раціональній кадровій політиці або застосування пасивної кадрової політики, формальність її розробки та реалізації, що може стати передумовою системної кризи на підприємстві.

Керівництво підприємства, яке приділяє увагу власним кадрам, завжди визначає головну мету розвитку їх потенціалу, а далі – визначає підцілі та принципи системи менеджменту персоналом, тобто норми, правила, основні положення в системі управління кадрами.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління не лише персоналу, але й підприємством загалом. Сюди належать: розробка та здійснення кадрової політики, в контексті якої принципи менеджменту персоналом мають відображати об'єктивні тенденції в сфері управління кадрами, соціальні та економічні закони, враховують наукові дослідження у даній сфері, здобутки суспільної психології, теорії класичного та сучасного менеджменту [2].

З огляду на вище зазначене, були акцентовані компоненти, які сприяють забезпеченню розвитку кадрового потенціалу підприємства (рис. 1).

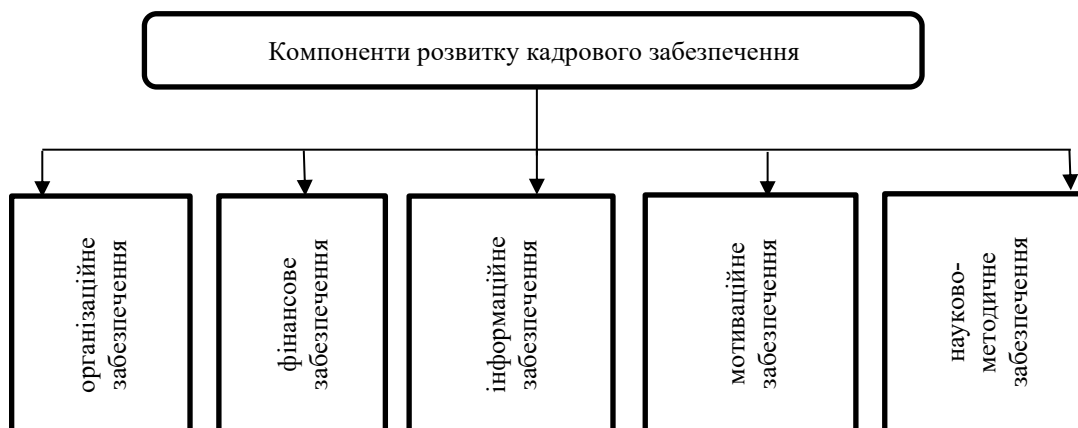


Рис. 1. Компоненти забезпечення розвитку кадрового потенціалу підприємства [3, с. 66]

З рис. 1 можна побачити, що система компонентів розвитку кадрового потенціалу є взаємозалежною сукупністю діяльності внутрішньо організаційних функціональних служб, підрозділів підприємства, що забезпечують формування та прийняття управлінських рішень відносно окремих аспектів кадрової діяльності, зауважимо, що вони, крім того, несуть відповідальність за результати прийнятих рішень.

Отже, в сучасних умовах функціонування вітчизняного бізнес-середовища розвиток кадрового потенціалу підприємств є однією з пріоритетних сфер його функціонування. Процес розробки та реалізації кадрової політики впливає зміст корпоративної стратегії, а також якісні характеристики персоналу. При цьому пасивність або реактивність кадрового управління може привести до підсумкової неефективності інвестицій та кадрових проєктів, саме тому система управління кадровим потенціалом має бути вчасно адаптуватися до змін у структурі підприємства, у взаємодії персоналу, способів організації їх праці, загалом змісту праці, при цьому забезпечуючи формування та розвиток професійних компетенцій персоналу використовуючи різні засоби та методи.

Список використаних джерел:

1. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2019. №7. С. 302-305.
2. Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення: 21.09.2024 р.).
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf (дата звернення: 22.09.2024 р.).

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

Д.В. Дячков, О.Ю. Керенцева

Концептуальні основи виникнення георозподілених команд, їх види та методології для роботи з ними 140

О.А. Докучаєв, О.А. Іващук, О.Г. Данилюк

Кадровий менеджмент підприємств в контексті підтримки work-life balance..... 142

Н.М. Куреда, Д.М. Алексєєнко

Управління трудовими ресурсами в Україні у воєнний період..... 144

Р.Ю. Олексієнко, В.О. Рудий

Організація системи забезпечення етики управління конфліктами в органах регіонального управління..... 146

А.С. Олійник, А.М. Маркін, Ю.В. Щербина

Системи управління персоналом підприємства..... 147

О.А. Савенко, О.М. Шершенюк

Застосування коучингу при формуванні кадрового забезпечення підприємства..... 149

Т. Сазонова, А. Гродзинська

Особливості управління командою в сучасних умовах розвитку бізнес-середовища 150

Т. Сазонова, С. Дуткін

Теоретичні основи управління кадрової безпеки підприємства в сучасних умовах... 151

Т. Сазонова, Д. Омеліч

Роль управління кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах розвитку бізнес-середовища..... 153

Т. Сазонова, Д. Яловега

Роль управління особистою ефективністю менеджера в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства..... 155

Т.О. Шевченко, Л.О. Гладка, М. С. Пономаренко

Формування іміджу керівника підприємства за сучасних умов..... 157

Д.В. Біловол, І.Т. Чечель

Основи сучасного управління адаптацією персоналу..... 159

А.В. Безніщенко, В.В. Капко

Формування мотиваційного механізму управління персоналом підприємства..... 160

Б.О. Давиденко

Теоретичні аспекти визначення ділової активності та її особливості у сільськогосподарському підприємстві..... 162

А.О. Дробязко, К.В. Бабенко

Сучасні методи оцінки ділових та особистих якостей персоналу..... 163

Є. Іоффе

Формування організаційної культури на підприємстві..... 165

О.О. Кизименко, С.П. Кузьменко

Визначення стрес-факторів в системі стрес-менеджменту підприємства..... 167

А.С. Корінна, Є.Д. Рябоконь, В.О. Курінний

Управління організаційною поведінкою як умова забезпечення конкурентоспроможності підприємства..... 168

СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Т.В. Воронько-Невіднича, О.В. Лебідь

Перспективи формування конкурентних переваг підприємств аграрного сектору за сучасних умов динамічного бізнес-середовища..... 170