

Андрійченко А. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА:
ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ
В ДИНАМІЧНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ**

У сучасних умовах господарювання трудовий потенціал підприємства визначає основні напрями розвитку конкурентоспроможності та здатності до інноваційного розвитку підприємства. Постійно зростаюча конкуренція на ринку праці та швидке технологічне оновлення створюють нові завдання та виклики для управління людськими ресурсами. Завдання та виклики потребують рішення та передбачають не лише залучення кваліфікованого персоналу, а й створення стимулюючої робочої атмосфери, розвиток корпоративної культури та забезпечення соціальних гарантій для працівників. Збалансоване використання трудового потенціалу дозволить підприємству досягти стабільного росту та успіху у довгостроковій перспективі та поліпшувати свою трудову діяльність щороку. Інновації в управлінні трудовим потенціалом стають ключовим елементом успішної стратегії сучасного підприємства.

Підприємство, яке має ефективно організований та мотивований персонал, може швидко реагувати на зміни на ринку, адаптуватися до нових умов та викликів і забезпечувати стабільний розвиток поміж інших підприємств. Оптимізація трудового потенціалу передбачає не лише залучення і утримання кваліфікованих працівників, а й їхнє постійне професійне зростання та розвиток [6; 7].

Демографічні тенденції, такі як зростання середнього віку населення, зміни в розподілі робочої сили за віковими групами та зменшення робочого населення у деяких регіонах країни, впливають на управління трудовим потенціалом підприємства. Для успішного функціонування підприємства необхідно враховувати такі демографічні зміни та відповідно адаптувати стратегії управління персоналом. Зокрема, це може включати розвиток програм залучення та утримання більш досвідчених працівників, впровадження гнучких графіків роботи та програм розвитку кар'єри для працівників старшого віку тощо. Крім того, в даному контексті важливим аспектом є розвиток ефективних стратегій утримання та

мотивації молодого персоналу, що відображається у створенні відповідних стимулюючих програм та можливостей для професійного зростання.

Кадровий резерв відіграє важливу роль у забезпеченні стабільного трудового потенціалу підприємства. Він представляє собою групу працівників з потенціалом для подальшого кар'єрного зросту та заміщення ключових позицій в організації. Формування кадрового резерву передбачає систематичний підбір, оцінку та розвиток працівників з урахуванням стратегічних цілей підприємства. Наявність кадрового резерву дозволяє підприємству ефективно реагувати на зміни в середовищі, забезпечувати сталість кадрового складу та мінімізувати ризики, пов'язані з втратою ключових працівників.

Корпоративна соціальна відповідальність (CSR) стає все більш важливою складовою стратегії управління трудовим потенціалом підприємства. Реалізація програм CSR сприяє підвищенню мотивації працівників, зміцненню їхньої лояльності та покращенню репутації підприємства в очах співробітників та суспільства в цілому. З розвитком інформаційних технологій постійно зростає інтерес до їх використання в управлінні трудовим потенціалом підприємства.

Використання технологій управління трудовим потенціалом дозволяє підприємствам підвищити ефективність своєї діяльності та адаптуватися до швидко змінюючихся умов ринку праці. Ефективна комунікація є ключовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства. Чітке спілкування між керівництвом та працівниками сприяє розумінню стратегічних цілей та завдань організації, а також сприяє підвищенню мотивації та залученню працівників до спільних зусиль. Крім того, ефективна комунікація дозволяє вчасно виявляти та вирішувати конфлікти, враховувати потреби та думки працівників та підтримувати відкрите спілкування між всіма рівнями організації. Важливим аспектом є також розвиток навичок комунікації серед керівництва та персоналу, що допомагає покращити якість взаємодії та сприяє побудові позитивних відносин на робочому місці. Врахування значення комунікаційних процесів дозволяє підприємствам ефективно управляти трудовим потенціалом та досягати успіху.

Успішне управління трудовим потенціалом підприємства вимагає комплексного підходу та постійної уваги до потреб та змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Організації, які вдаються до розвитку та управління своїм трудовим потенціалом з урахуванням сучасних викликів, здатні не лише вижити

в конкурентному середовищі, а й прогресувати та займати лідерські позиції у своїй галузі.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О.С. Теорія та практика управління персоналом. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2020. 267 с.
2. Шевченко В.П. Корпоративна культура: стратегії розвитку. Київ: Наукова думка, 2018. 356 с.
3. Тичина Ю.М. Лідерство в управлінні персоналом. Київ. 323 с.
4. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 425 с.
5. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
6. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176, С. 53-57. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>
7. Гринько Т.В. Проблеми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: економічні науки*. 2018. № 35. С. 281-287.

Багнюк С. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах динамічного бізнес-середовища та зростаючої конкуренції, ефективне управління персоналом стає все більш важливим фактором успіху підприємства. Система управління персоналом повинна забезпечувати не лише залучення та утримання кваліфікованих співробітників, але й створювати умови для їх постійного розвитку, мотивації та залученості [6-7]. Сучасні тенденції в сфері управління персоналом відображають прагнення компаній адаптуватися до мінливих потреб співробітників та забезпечити їх залученість і лояльність. Однією з таких тенденцій є впровадження гнучких графіків роботи та можливостей віддаленої роботи [1]. Це дозволяє співробітникам краще збалансувати роботу та особисте життя, що позитивно впливає на їх задоволеність та продуктивність.

Іншою важливою тенденцією є увага до розвитку корпоративної культури [2]. Компанії все більше усвідомлюють, що сильна та позитивна корпоративна