

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-19>

УДК 331.101.3

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

MODERN METHODS OF MANAGING HUMAN RESOURCES POTENTIAL TO ENSURE THE EFFECTIVENESS AND SUSTAINABILITY OF THE ORGANIZATION

Носань Наталія Сергіївна

доктор економічних наук, професор,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4005-8333>

Фенічева Таїсія Олександрівна

магістр,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0401-5245>

Кісільов Олександр Вікторович

магістр,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4741-4089>

Nosan Natalia, Fenichiva Taisia, Kisilov Oleksandr

Cherkasy National University named after B. Khmelnytskyi

У статті розглянуто сучасні методи управління кадровим потенціалом, що спрямовані на підвищення ефективності та стійкості організацій в умовах постійних змін та високої конкуренції. Автори акцентують увагу на актуальності дослідження кадрового потенціалу, обумовленій глобалізацією, стрімким розвитком технологій та економічною нестабільністю. Проаналізовано такі методи, як компетентнісний підхід, розвиток та управління талантами, індивідуалізація навчання, впровадження цифрових HR-технологій, адаптивне управління продуктивністю та створення ефективної корпоративної культури. Наголошується, що ці методи не лише відповідають сучасним тенденціям, але й сприяють формуванню стійкої, адаптивної та конкурентоспроможної організації. Впровадження інноваційних підходів до управління кадровим потенціалом є стратегічною необхідністю для українських підприємств, що прагнуть підвищувати свою конкурентоздатність і стабільність на динамічному ринку.

Ключові слова: кадровий потенціал, управління персоналом, ефективність організації, стійкість організації, розвиток людського капіталу, стратегічне управління персоналом, конкурентоспроможність підприємства.

This article examines contemporary methods of managing human capital to enhance organizational efficiency and resilience, addressing the demands of a rapidly evolving business environment characterized by globalization, technological advancement, and competitive pressures. In the face of economic, social, and technological shifts, organizations must adopt innovative human resource management practices to effectively utilize their workforce as a strategic asset. Key strategies discussed include the digitalization of HR processes, talent management systems, flexible work arrangements, and remote work implementation. These practices, far from being mere trends, are essential for organizations aiming to attract and retain top talent. The paper highlights the significance of maintaining a balance between employees' professional development and their overall well-being and job satisfaction, emphasizing the need for innovative approaches in corporate culture, motivation, retention, and performance evaluation. Contemporary HR management not only plays a vital role in achieving high efficiency but also ensures organizational stability and adaptability in a competitive environment. The research proposes and analyzes innovative human capital management tools that promote increased employee productivity and organizational resilience in a dynamic, high-competition landscape. Key HR practices examined include competency-based management, talent development, personalized employee learning, digital HR technology integration, adaptive performance management, and the

establishment of a robust corporate culture. These elements are crucial for enabling organizations to maintain a stable, adaptive, and competitive workforce in today's dynamic market. The findings of this study are of strategic importance for modern organizations seeking to strengthen their competitive edge, ensure internal stability, and adapt to external challenges, particularly against the backdrop of economic and social transformation. Through continuous investment in employee development, digital innovation, and adaptive HR strategies, organizations can foster a resilient workforce, enhance their adaptability, and secure a long-term position in an increasingly competitive and uncertain business environment.

Keywords: personnel potential, personnel management, organizational efficiency, organizational sustainability, human capital development, strategic personnel management, enterprise competitiveness.

Актуальність дослідження теми зумовлена динамічними змінами у бізнес-середовищі, глобалізацією та стрімким розвитком технологій, які суттєво впливають на організації та їх кадровий потенціал. У сучасних умовах конкуренції та нестабільності підприємства стикаються з необхідністю не лише утримувати, але й розвивати свій кадровий потенціал для забезпечення конкурентоспроможності та адаптивності до постійних змін.

Зміни в економічних, соціальних та технологічних аспектах діяльності вимагають від організацій впровадження інноваційних методів управління, що дозволяють ефективно використовувати людський капітал як ключовий ресурс для досягнення стратегічних цілей. Зокрема, цифровізація управлінських процесів, розвиток систем управління талантами, впровадження гнучких графіків та дистанційної роботи є не лише трендами, але й потребами для сучасного бізнесу, який прагне залучати та утримувати найкращі кадри.

Також сучасний ринок праці вимагає від організацій забезпечення балансу між професійним розвитком працівників та створенням умов для їхнього добробуту і задоволеності роботою. У зв'язку з цим постає питання пошуку нових підходів до розвитку корпоративної культури, підвищення мотивації, збереження кадрового потенціалу та оптимізації процесів оцінювання і управління продуктивністю.

Дослідження сучасних методів управління кадровим потенціалом є важливим для визначення практичних інструментів, які сприятимуть досягненню високої ефективності, стабільності та стійкості організації в довгостроковій перспективі. Розробка та впровадження таких підходів є стратегічною необхідністю для сучасних організацій, які прагнуть підвищувати конкурентоспроможність, забезпечувати внутрішню стабільність та адаптивність до зовнішніх викликів, зокрема на фоні економічних і соціальних змін у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про зростання зацікавленості

українських науковців у вивченні сучасних методів управління кадровим потенціалом. В умовах економічних і соціальних викликів для українських підприємств та організацій дослідження цього напрямку стають особливо актуальними. Серед авторів, які зробили вагомий внесок у розвиток теорії та практики управління кадровим потенціалом, виділяються такі українські науковці, як О. Г. Осауленко, І. М. Підлепська, О. А. Грішнова, О. М. Єременко та інші.

Дослідження сучасних українських науковців охоплюють широкий спектр питань щодо управління кадровим потенціалом – від впровадження компетентнісних моделей та цифрових технологій до розвитку корпоративної культури та стратегічного управління людськими ресурсами. Їхні роботи не лише розвивають науковий підхід до управління кадровим потенціалом, а й пропонують реальні практичні рішення для підвищення ефективності та стійкості організацій в Україні.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування, розробка та аналіз інноваційних підходів і практичних інструментів управління кадровим потенціалом, що сприяють підвищенню ефективності роботи персоналу та стійкості організації в умовах динамічних змін і високої конкуренції.

Вклад основного матеріалу. Кадровий потенціал є ключовим елементом функціонування будь-якої організації, оскільки від ефективності використання людських ресурсів залежить її продуктивність, конкурентоспроможність та здатність адаптуватися до змін. Сутність кадрового потенціалу полягає в сукупності знань, навичок, досвіду, особистих якостей і мотивації працівників, які можуть бути задіяні для досягнення цілей організації [1].

Кадровий потенціал організації являє собою складний і багатогранний ресурс, що визначає її успішність у сучасному конкурентному середовищі. Однією з основних характеристик кадрового потенціалу є компетентність. Вона включає в себе рівень профе-

сійних знань, навичок і вмінь, якими володіють працівники. Саме компетентність визначає здатність персоналу ефективно виконувати поставлені завдання та знаходити рішення в умовах різноманітних викликів, що виникають у процесі роботи.

Не менш важливим аспектом є мотивація. Мотивація працівників безпосередньо впливає на їх продуктивність і бажання досягати високих результатів. Високий рівень мотивації стимулює ініціативність, творчий підхід і залученість, що, у свою чергу, позитивно позначається на загальних показниках діяльності організації [1].

Адаптивність – це ще одна критично важлива характеристика кадрового потенціалу. У сучасному бізнес-середовищі здатність швидко адаптуватися до змінних умов є необхідною. Це включає в себе гнучкість працівників у відповідь на нові вимоги, інновації, технології та ринкові виклики.

Важливим аспектом кадрового потенціалу є творчий потенціал та інноваційність. Здатність до творчого мислення і генерації нових ідей сприяє інноваційності організації і підвищує її конкурентні переваги. Творчий підхід до виконання завдань може стати запорукою успішного впровадження нових продуктів і послуг, що дозволяє організації залишатися на передовій [2].

Лояльність працівників також грає важливу роль у формуванні стабільності організації. Взаємозв'язок між лояльністю працівників та корпоративною культурою створює сприятливе середовище для досягнення довгострокових цілей та забезпечує позитивну репутацію організації. Лояльні співробітники готові працювати на благо компанії, що підвищує її стійкість.

Нарешті, навчання та розвиток кадрів є ключовими елементами збереження і підвищення кадрового потенціалу. Організації, які інвестують у розвиток своїх працівників, здатні підвищувати рівень їхньої компетентності та адаптивності, що позитивно впливає на загальну ефективність. Постійне навчання сприяє створенню висококваліфікованого кадрового резерву, здатного швидко реагувати на зміни в ринкових умовах [3].

Отже, кадровий потенціал організації визначається сукупністю цих характеристик, які взаємодіють і взаємопідкріплюють одна одну, забезпечуючи ефективність і стійкість компанії в сучасному динамічному середовищі.

Кадровий потенціал організації – це не просто сукупність кваліфікованих кадрів, а

ресурс, який визначає стійкість, адаптивність і конкурентоспроможність підприємства на сучасному ринку. Від ефективного використання кадрового потенціалу залежить, наскільки успішно організація зможе досягати своїх стратегічних цілей та ефективно відповідати на виклики зовнішнього середовища [4].

Сучасні методи управління кадровим потенціалом є вирішальним елементом у забезпеченні ефективності та стійкості організації, особливо в умовах динамічного ринку, де швидкі зміни і потреби у кваліфікованих кадрах стають ключовими факторами успіху. Упровадження новітніх методик дозволяє організації не лише ефективно використовувати наявні ресурси, але й забезпечувати постійний розвиток та адаптивність до зовнішніх викликів. До основних сучасних методів управління кадровим потенціалом відносяться:

1. Компетентнісний підхід до управління кадрами. Компетентнісний підхід передбачає формування профілю компетенцій для кожної посади, що включає професійні знання, навички, особистісні якості та мотиваційні аспекти. Це дозволяє ефективно підбирати персонал, оцінювати відповідність його компетенцій вимогам та здійснювати індивідуальний розвиток. Перевагою є можливість швидкої адаптації працівників до нових умов та задач [5].

2. Розвиток та управління талантами. Управління талантами включає комплекс заходів з виявлення, розвитку, утримання та мотивації найбільш перспективних працівників, які мають потенціал до лідерства. Важливими інструментами є програми наставництва, коучинг, кар'єрне планування та участь у ключових проектах. Управління талантами підвищує мотивацію працівників та забезпечує стабільне зростання організації через розвиток внутрішніх лідерів.

3. Індивідуалізація навчання та розвитку персоналу. Сучасні підходи до навчання зосереджені на індивідуальних потребах працівників і використовують змішане навчання (blended learning), онлайн-курси, персоналізовані плани розвитку та навчання «on-the-job». Такі методи допомагають швидко адаптувати працівників до нових вимог та технологій, підвищуючи їх ефективність [6].

4. Впровадження цифрових HR-технологій. Цифровізація HR-процесів охоплює використання автоматизованих платформ для рекрутингу, адаптації, управління продуктивністю, розробки кар'єрних траєкторій та управління

навчанням. Завдяки таким інструментам можна швидко збирати дані про працівників, аналізувати їхню ефективність та прогнозувати потреби в кадрах. Це забезпечує кращий контроль за кадрами та мінімізує людські помилки в управлінні [7].

5. Адаптивне управління продуктивністю. Цей метод передбачає регулярну оцінку результатів діяльності персоналу, включаючи короткі зустрічі зворотного зв'язку (feedback sessions), постановку чітких і досяжних цілей (SMART) і гнучке налаштування систем мотивації. Постійний зворотний зв'язок дозволяє вчасно коригувати роботу працівників, покращує комунікацію між керівниками та підлеглими, підвищує їхню залученість та задоволеність роботою.

6. Створення ефективної корпоративної культури. Корпоративна культура є невід'ємною частиною стійкості організації, адже саме цінності, норми та поведінкові стандарти допомагають інтегрувати нових працівників та підтримувати мотивацію в команді. Створення культури взаємної підтримки, відкритого обміну знаннями та інноваційного підходу до роботи формує сильний кадровий потенціал та підвищує лояльність працівників до організації.

7. Гнучкий графік роботи та розвиток дистанційних форм праці. Гнучкий графік та можливість дистанційної роботи дозволяють організаціям забезпечити комфортні умови для працівників, особливо важливі для залучення молодих фахівців і зменшення плинності кадрів. Це стає важливим чинником утримання персоналу, сприяє підвищенню продуктивності та дозволяє залучити таланти з різних регіонів [8].

8. Побудова системи стратегічного планування кадрів. Планування кадрового потенціалу на основі стратегічних цілей організації передбачає аналіз поточних і майбутніх потреб у кадрах, розвиток кар'єрних шляхів та можливостей внутрішнього просування. Воно забезпечує стабільний кадровий резерв та мінімізує ризики втрати кваліфікованих спеціалістів. Стратегічне планування кадрів дозволяє не лише зберігати ключових працівників, але й забезпечувати ефективну заміну та підготовку нових кадрів [9].

9. Орієнтація на добробут працівників. Забезпечення фізичного, емоційного та соці-

ального добробуту працівників має великий вплив на їхню продуктивність та лояльність до організації. Програми з підтримки здоров'я, гнучка політика щодо робочого часу, заходи з розвитку командного духу і корпоративного волонтерства сприяють збереженню кадрового потенціалу та стійкості організації.

10. Підходи до залучення та утримання молодих фахівців. Організаціям важливо забезпечувати привабливість для молодих спеціалістів шляхом реалізації прогресивних програм для стажистів, надання можливостей кар'єрного зростання та навчання. Залучення молодих кадрів дозволяє вносити нові ідеї, швидше адаптуватися до змін ринку та формувати кадровий потенціал на перспективу [10].

Сучасні методи управління кадровим потенціалом охоплюють комплексні підходи, спрямовані на розвиток, збереження та підвищення ефективності персоналу. Вони дозволяють організаціям підтримувати конкурентні переваги, ефективно адаптуватися до змін, залучати та утримувати талановитих фахівців, а також забезпечують стійкість та ефективність у довгостроковій перспективі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Дослідження сучасних методів управління кадровим потенціалом вказує на критичну важливість адаптації організації до динамічних змін у бізнес-середовищі, викликаних глобалізацією та технологічним прогресом. Кадровий потенціал, як ключовий ресурс, визначає ефективність і стійкість організації, а його розвиток вимагає впровадження інноваційних підходів, таких як цифровізація HR-процесів, управління талантами та адаптивні методи оцінювання продуктивності. Успішне використання цих методів сприяє не лише підвищенню мотивації працівників, але й формуванню стабільної корпоративної культури, яка забезпечує тривалу конкурентоспроможність.

Сучасні організації повинні орієнтуватися на створення умов, що сприяють професійному розвитку та добробуту працівників, оскільки це безпосередньо впливає на їх продуктивність та лояльність. Використання компетентнісного підходу, індивідуалізація навчання, а також впровадження гнучких робочих режимів виявляються необхідними елементами для успішного управління кадровим потенціалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ткаченко Л. М., Мельниченко А. С. Кадровий потенціал: сутність, оцінка та шляхи розвитку. *Економіка і регіон*. 2023. № 1. С. 53–58.
2. Білик М. Д. Інноваційні підходи до управління кадровим потенціалом у сучасних умовах. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1. С. 35–41.
3. Богуславська С., Білоус С., Миколаєнко В. Форми сучасної кадрової політики підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-29>
4. Дробко О. В., Резніченко І. Ю. Управління кадровим потенціалом підприємства: сучасні виклики та тенденції. *Менеджмент і бізнес-адміністрування*. 2023. № 3. С. 98–102.
5. Гусева Т. П., Розгон О. В. Розвиток кадрового потенціалу як основа конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 75–79.
6. Шевченко І. М., Кравчук Н. І. Стратегічні підходи до розвитку кадрового потенціалу організації. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економіка*. 2022. № 5. С. 80–85.
7. Білоус С. П., Биковець Н. Напрями реалізації державної кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Збірник наукових праць*. 2021. № 1–2 (278–279). С. 53–58.
8. Нікіфорова В. О., Кучма М. В. Сучасні методи мотивації персоналу у забезпеченні стійкості організації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 11. С. 65–69.
9. Яковенко І. О., Ковтун О. В. Інноваційні підходи до формування кадрового потенціалу на підприємствах України. *Економічний вісник університету*. 2023. № 2. С. 123–128.
10. Білоус С. П. Системне управління інтелектуальним потенціалом в процесі забезпечення і розвитку економічної стійкості організації. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки»*. 2020. Вип. 3. С. 60–70.

REFERENCES:

1. Tkachenko L. M., Melnychenko A. S. (2023). Kadrovyi potentsial: sutnist, otsinka ta shliakhy rozvytku [Personnel potential: Essence, evaluation, and development pathways]. *Ekonomika i rehion*, vol. 1, pp. 53–58.
2. Bilyk M. D. (2022). Innovatsiini pidkhody do upravlinnia kadrovym potentsialom u suchasnykh umovakh [Innovative approaches to personnel potential management in modern conditions]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, vol. 1, pp. 35–41.
3. Bohuslavska S., Bilous S., Mykolayenko V. (2023) Formy suchasnoyi kadrovoyi polityky pidpnyemstva [Forms of modern personnel policy of the enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-29>
4. Drobko O. V., Reznichenko I. Yu. (2023). Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpnyemstva: suchasni vyklyky ta tendentsii [Enterprise personnel potential management: Current challenges and trends]. *Menedzhment i biznes-administruvannia*, vol. 3, pp. 98–102.
5. Husieva T. P., Rozhon O. V. (2021). Rozvytok kadrovoho potentsialu yak osnova konkurentospromozhnosti pidpnyemstva [Development of personnel potential as a basis for enterprise competitiveness]. *Ekonomika ta derzhava*, vol. 12, pp. 75–79.
6. Shevchenko I. M., Kravchuk N. I. (2022). Stratehichni pidkhody do rozvytku kadrovoho potentsialu orhanizatsii [Strategic approaches to personnel potential development in the organization]. *Visnyk Lvivskoi komertsii noi akademii. Seriya: Ekonomika*, vol. 5, pp. 80–85.
7. Bilous S., Bykovets N. (2021) Napryamy realizatsiyi derzhavnoyi kadrovoyi polityky [Directions of implementation of state personnel policy]. *Naukovyy visnyk Odeskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu. Zbirnyk naukovykh prats*, no. 1–2 (278–279), pp. 53–58.
8. Nikiforova V. O., Kuchma M. V. (2020). Suchasni metody motyvatsii personalu u zabezpechenni stii kosti orhanizatsii [Modern methods of staff motivation in ensuring organization resilience]. *Biznes Inform*, no. 11, pp. 65–69.
9. Yakovenko I. O., Kovtun O. V. (2023). Innovatsiini pidkhody do formuvannia kadrovoho potentsialu na pidpnyemstvakh Ukrainy [Innovative approaches to personnel potential formation in Ukrainian enterprises]. *Ekonomichniyi visnyk universytetu*, vol. 2, pp. 123–128.
10. Bilous S. P. (2020) Systemne upravlinnya intelektualnym potentsialom v protsesi zabezpechennya i rozvytku ekonomichnoyi stiykosti orhanizatsiyi [System management of intellectual potential in the process of ensuring and developing the economic stability of the organization]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho*, vol. 3, pp. 60–70.