

Магар А. Є.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Сухорукова А. Л.,
кандидат наук з державного управління,
доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ІНТЕГРАЦІЙНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах господарювання, розвиток кадрового потенціалу стає ключовою проблемою, яка впливає на результати діяльності підприємства та можливість соціально-економічного зростання національної економіки в цілому. Розвиток кадрового потенціалу є певною змістовною частиною кадрової політики вітчизняних підприємств, незалежно від типу та характерних особливостей їх діяльності.

Кадровий потенціал характеризується сукупністю знань, навичок, вмінь, досвіду, талантів та інших ресурсів, якими володіють працівники організації [2]. Це також містить їхній потенціал для саморозвитку, адаптації до нових умов і вміння працювати в команді. Кадровий потенціал організації визначається якістю і кількістю її працівників, їхнім внеском у досягнення стратегічних цілей підприємства та їхнім потенціалом для майбутнього розвитку та успіху [4].

Головними напрямками управління кадровим потенціалом в сучасних економічних умовах є визначення вимог до персоналу на основі аналізу прогнозу та перспектив розвитку організації; розробка комплексної системи управління людськими ресурсами в рамках організації [3]; розробка стратегії оплати праці та системи стимулювання персоналу на основі стратегічних цілей організації; вибір методів залучення, використання та утримання персоналу, а також надання підтримки співробітникам при звільненні; формування корпоративної культури організації.

Ці напрямки взаємодіють для створення ефективного управління кадровим потенціалом, яке забезпечує конкурентоспроможність та стійкість організації в сучасному економічному середовищі.

Система управління кадровим потенціалом підприємства містить комплексний підхід до управління всіма аспектами персоналу, що забезпечує ефективну роботу організації та досягнення стратегічних цілей [1].

Очевидно, що ефективне розв'язання проблем формування кадрового потенціалу є ключовим чинником економічного зростання та розвитку України. Цей процес потребує комплексного підходу, який охоплює різні рівні – від державних програм до дій окремих підприємств. Лише за співпраці держави, бізнесу, освітніх закладів та громадськості ми зможемо подолати ці виклики й забезпечити сталий розвиток нашої країни.

Вивчення та узагальнення світового досвіду ефективного управління персоналом дасть можливість визначити найкращі практики та адаптувати їх до українських реалій. Це дозволить підвищити ефективність роботи підприємств, мотивацію та лояльність працівників, знизити плинність кадрів, та підвищити конкурентоспроможність українських підприємств на світовому ринку.

Таким чином, розвиток системи управління кадровим потенціалом в інтеграційних умовах вимагає зосередження на таких аспектах, як створення єдиної корпоративної культури, вирішення конфліктів між персоналом різних компаній, а також забезпечення максимальної ефективності роботи персоналу в нових умовах. Крім того, виявлено важливість побудови відкритої та комунікативної корпоративної культури для успішної інтеграції підприємств.

Список використаних джерел:

1. Авербух Г., Сухорукова А. Шляхи підвищення ефективності та дієвості механізмів управління персоналом публічної служби в контексті європейської інтеграції. *Публічне урядування*: збірник. №3 (28), грудень 2021. Київ : ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, 2021. 10-17 с.
2. Берглезова Т. В. Проблеми управління процесами формування та використання кадрового потенціалу підприємства. 2005. №8. 80 с.
3. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденції розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України. *Економіка та держава*. 2008. №5. 99 с.
4. Сухорукова А. Л. Роль інформаційних технологій у діяльності кадрових служб органів державної влади. *Вісник Академії митної служби України. Серія Державне управління*. 2012. Вип. 2 (7). С. 98-105.
5. Бобровська Н. В., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Трансформаційні процеси бізнес-середовища в контексті європейської інтеграції України. *Modern Economics*. 2022. №34. С.13-20.
6. Сухорукова А. Л. Місцеві державні адміністрації як єдиноначальні місцеві органи виконавчої влади. Їх завдання та функціональне призначення. *Актуальні проблеми державного управління*. Вип. 1 (37). Одеса : Вид-во ОріДУ НАДУ, 2009. С. 82–84.