

## ВПЛИВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

**Сухорукова А.Л.**, канд. наук з держ. упр., доцент  
*Миколаївський національний аграрний університет*  
e-mail: suhorukova@mnaeu.edu.ua

**Анотація.** Розглянуто теоретичні аспекти поняття «кадровий потенціал». Охарактеризовано функції управління кадровим потенціалом. Увага приділена практичним аспектам розвитку кадрового потенціалу підприємств в сучасних умовах. Запропоновані напрями покращення управління кадровим потенціалом.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, безпека, продовольча безпека, кадри, управління.

Кадровий потенціал підприємства – це узагальнююча (якісна та кількісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи, які використовуються у певний момент часу для досягнення цілей організації [2]. Відтак, управління кадрами підприємства є діяльністю управлінців, керівників, фахівців підсистем, що безпосередньо впливає на розвиток, зміни в поведінці працівників та, разом з тим, передбачає визначення основних напрямів роботи з кадрами, основною метою якої є максимізація використання їх потенціалу. Система управління кадрами являє собою сукупність пов'язаних, погоджених методів й засобів управління кадрами підприємства, що мають упорядкувати, організувати й направити на досягнення мети діяльність кадрів та реалізує функції управління кадрами.

Функціями управління кадровим потенціалом, в сучасних умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, стають планування, організація та контроль цієї системи [1]. Ці функції можуть бути реалізовані шляхом чіткого розподілу службових та функціональних обов'язків; просування працівників; навчання та підвищення їх кваліфікації; мотивації та стимулювання працівників до більш продуктивної праці. Формуючи та реалізуючи систему управління кадровим потенціалом, важливо враховувати вплив як зовнішніх так і внутрішніх факторів, їх взаємозв'язок та взаємообумовленість впливу.

У розробці цієї системи, служба кадрів повинна перш за все активно використовувати моніторинг персоналу підприємства. Це є ключовою складовою управління кадровим потенціалом організації, яка визначає стратегічні напрямки всієї кадрової роботи. Зокрема, система набору кадрів дозволяє забезпечити організацію не лише кількісно, а й якісно. Керівництво повинно систематично оновлювати свої стратегії, адаптуючи їх до змін зовнішнього середовища, тоді як працівники повинні аналізувати свою роботу,

постійно підвищувати кваліфікацію та пристосовуватися до нових умов і ситуацій, що виникають внаслідок змін [3].

Практична діяльність з формування системи управління кадровим потенціалом має передбачати тактичне (реалізацію поточних кадрових функцій) та стратегічне (орієнтоване на розробку та реалізацію стратегії розвитку системи управління персоналом організації в цілому) спрямування.

Результат діяльності багатьох підприємств і накопичений в них досвід роботи з кадрами показує, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції.

В умовах воєнного стану в Україні розвиток підприємств вимагає значно нових підходів до управління людськими ресурсами. Перегляд кадрової політики є важливим кроком у забезпеченні стабільності та безпеки персоналу. Це включає такі напрями: збереження та підтримання персоналу (розгляд можливостей збереження працівників шляхом розподілу робочих обов'язків, ротації або перекваліфікації); адаптація навантаження (перегляд робочого навантаження, враховуючи обставини воєнного стану, для збереження продуктивності та психологічного комфорту працівників); навчання та розвиток (використання ефективних методів навчання, таких як коучинг, e-learning та самонавчання, для покращення навичок персоналу); фінансове управління (пошук можливостей для збереження навчальних програм за рахунок оптимізації бюджету та внутрішнього навчання); психологічна підтримка (створення сприятливого середовища та підтримка ментального здоров'я працівників через програми психологічної підтримки).

Для вирішення проблеми повного використання трудового потенціалу працівника можна використати механізм пристосування можливостей персоналу до потреб виробництва. Найбільш економічним методом у цьому випадку є функціональна адаптація. Формування та ефективне управління кадровим потенціалом підприємства можливе лише за умови, якщо розвиток цього потенціалу стане пріоритетом підприємства.

У складних економічних, соціальних та політичних умовах, важливо не тільки не зупинятися у власному розвитку, але й робити це розумно. Слід об'єднати колектив не лише спільними цілями, але й спільними ідеями щодо розвитку. Тому наразі необхідно більше уваги приділити передачі знань, умінь та навичок досвідченими працівниками, зокрема, шляхом наставництва та коучингу.

Таким чином, у сучасних ринкових умовах економіки України радикально змінилося середовище, у якому діють вітчизняні підприємства. У цих умовах всі складові системи управління кадрами повинні бути націлені на найбільш повне використання здатностей працівників у процесі виробництва, бо від кваліфікаційного та освітнього рівня кадрів, а також ступеня адекватності його вимогам, що пред'являються організаційними та технічними умовами функціонування, залежить успішна діяльність підприємства, його конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках, і, як

наслідок, оздоровлення національної економіки в цілому, зокрема забезпечення продовольчої безпеки країни.

**Список використаних джерел:**

1. Смоляр Л. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України. *Економіка&держава*. 2018. №5. С. 92-96.
2. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2021. №7. С. 302-305.
3. Poltorak A. S., Burkovska A. I., Khrystenko O. A., Sukhorukova A. L. and Dovgal I. V. Monitoring of relationships between indicators of food security of the states. *3rd International Conference on Environmental Sustainability in Natural Resources Management 2023*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1269/1/012001>.

**Abstract:** theoretical aspects of the concept of "personnel potential" are considered. The functions of personnel management are characterized. Attention is paid to the practical aspects of the development of personnel potential of enterprises in modern conditions. Suggested directions for improving the management of personnel potential.

**Ключові слова:** personnel potential, safety, food safety, personnel, management.