

**Різун В. Р.**  
здобувач вищої освіти  
кафедри менеджменту та маркетингу,  
**Бурковська А. І.**  
доктор філософії (економіка),  
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,  
Миколаївський національний аграрний університет,  
м. Миколаїв

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

Управління людськими ресурсами є важливою функцією у будь-якій організації. За останні роки кадрова політика організацій зазнала суттєвих змін, переходячи від технократичного підходу до більшого акценту на визначенні майбутніх потреб людей та розвитку їхнього потенціалу. У сучасних умовах, кадрова служба стала важливою ланкою в організаціях, оскільки велика вага покладається на правильний відбір кадрів. У багатьох країнах світу спостерігається перегляд ролі та функцій кадрових служб, особливо це актуально в умовах економічних труднощів і нестабільності. Отже, трудовий потенціал може бути розділений на кілька компонентів, таких як кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний. Важливо зазначити, що ці категорії не є абсолютними, а лише умовними, і використовуються для чіткого визначення впливу на різні аспекти трудового потенціалу організації. В сучасних умовах, коли організація повинна бути більш мобільною і гнучкою, здатною до швидкої перебудови, ці категорії допомагають краще розуміти і керувати різними факторами, що впливають на трудовий потенціал [1].

Кадрова складова включає в себе два основних аспекти: професійні знання, навички і уміння, які визначають рівень професійної компетентності; пізнавальні здібності, які можна розглядати з двох точок зору. З одного боку, це може бути сприйнято як форма самовираження та задоволення особистих потреб індивіда. З іншого боку, це є вираженням набору характеристик, що відображають матеріально-технічну і соціально-економічну обумовленість професійної діяльності [2].

Професійна структура колективу підприємства формується під впливом змін в характері і змісті робіт, спричинених науково-технічним прогресом. Ці зміни включають в себе виникнення нових професій та вимирання старих, ускладнення та розширення функціонального спектру робочих операцій [3]. Іншими словами, ця структура є своєрідною системою вимог до трудового потенціалу, яка виражена через створення вакансій і робочих місць.

Кваліфікаційна структура формується на основі якісних змін у трудовому потенціалі, таких як підвищення рівня вмінь, знань і навичок. Вона відображає

зміни у професійній підготовці працівників і відображає їхню особисту здатність до розвитку [4].

Отже, кадровий потенціал - це показник, що визначає інтелектуально-професійні можливості персоналу підприємства [1]. Він відображає здатність персоналу виконувати свої обов'язки для досягнення цілей підприємства, враховуючи їхні професійні знання, досвід і інтелект, які сприяють інноваціям і творчості на підприємстві.

Підвищення кадрової складової трудового потенціалу включає в себе ряд заходів: проведення робіт з професійної орієнтації, включаючи визначення індивідуальних професійних цілей і планів; організацію процесу прийому та розміщення нових працівників на підприємстві, щоб забезпечити їхню швидку адаптацію; підвищення змістовності праці, включаючи вдосконалення робочих процесів і методів; розвиток освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня кадрів через навчання і підвищення кваліфікації; поширення можливостей для просування працівників на виробництві, щоб стимулювати їхній професійний розвиток [2]. Колектив на підприємстві виступає як соціальне середовище, де відбувається формування трудового потенціалу працівників і становлення їхньої особистості [5]. Успішне забезпечення цього процесу включає в себе розвиток перспектив, підвищення професійної та кваліфікаційної компетентності працівників, підвищення престижності робочих спеціальностей, створення системи матеріального та морального стимулювання.

Отже, можна стверджувати, що на етапі економічної кризи в умовах ринкової економіки України внесок людських ресурсів має вирішальне значення для економічного розвитку. Важливо розуміти, що людина є не лише робочою силою, але й кінцевою метою будь-якого виробництва і суспільного розвитку в цілому. Управління та розвиток людських ресурсів стають ключовими факторами для подолання економічних викликів і досягнення стабільності та процвітання.

#### *Список використаних джерел*

1. Малиновський А.С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань. *Економіка АПК*. 2011. № 7. С. 97-104.
2. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
3. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43-51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
4. Shebanina O., Klyuchnik A., Burkovska A., Caruso D. and Burkovska A. Providing labor income as a supporting factor of the food security. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(4). P. 597-608. DOI: <http://doi.org/10.15544/mts.2018.51>
5. Bobrovska N., Sukhorukova A., Burkovska A. Transformation Processes of the Business Environment in the Context of European Integration of Ukraine. *Modern Economics*. 2022. №34. P. 13-20. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V34\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02)