

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ

ГАЦЬКО Анатолій¹, РУДЕНКО Сергій², МЕЛЬНИЧУК Дмитро³

¹Державного біотехнологічного університету
<https://orcid.org/0000-0002-6834-5043>

²Державний біотехнологічний університет
<https://orcid.org/0000-0002-2874-1957>

³Державного біотехнологічного університету
<https://orcid.org/0009-0006-8321-032X>

В роботі розглядаються стратегічні напрями вдосконалення системи управління персоналом, підвищення професійної компетентності працівників та розробка ефективних механізмів залучення й утримання висококваліфікованих фахівців. У сучасних умовах нестабільного економічного середовища та жорсткої конкуренції кадровий потенціал підприємства стає одним із ключових факторів його ефективного функціонування та довгострокового розвитку. Ринок праці потребує від підприємств забезпечення балансу між професійним розвитком працівників та створенням умов для добробуту та задоволеності роботою. Високий рівень професійної підготовки, компетентності і мотивації працівників забезпечують підприємству конкурентні переваги, сприяють впровадженню інновацій та підвищенню продуктивності. Однак в умовах динамічних змін на ринку праці, цифровій трансформації та глобалізації економіки постає необхідність пошуку нових шляхів вдосконалення та ефективного використання кадрового потенціалу. Розвиток кадрового потенціалу підприємства є одним із ключових чинників забезпечення його конкурентоспроможності, ефективності та стійкості. Важливо, в умовах глобалізації, цифровізації та швидких технологічних змін, впроваджувати стратегічні підходи до управління людськими ресурсами. Розвиток кадрового потенціалу організації є комплексною функцією в системі управління персоналом, що передбачає прямі інвестиції у працівників для підсилення їх, а отже, і конкурентоспроможності. Актуальність дослідження шляхів вдосконалення кадрового потенціалу зумовлена рядом чинників: сучасний бізнес дедалі більше потребує кваліфікованих працівників, які здатні ефективно використовувати цифрові технології, адаптуватися до інноваційних змін і швидко приймати стратегічні рішення; проблема плінності кадрів та недостатній рівень залученості персоналу негативно впливають на ефективність діяльності підприємства, що робить необхідним впровадження нових моделей управління людськими ресурсами; розвиток економіки знань вимагає від компаній створення умов для безперервного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та формування корпоративної культури, орієнтованої на саморозвиток та інноваційність.

Ключові слова: зміни, рішення, кадри, потенціал, розвиток, кваліфікація, управління.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-22>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В процесі розвитку кадрового потенціалу організації передбачають прямі капіталовкладення у співробітників, націлені підвищення їх конкурентоспроможності і, як наслідок, конкурентоспроможності підприємства. Керівництву, при реалізації цього завдання, потрібно визначити та оцінити трудові можливості, знайти та обрати оптимальний спосіб управління потенціалом. Крім того, важливо щоб персонал був зацікавлений у розвитку і тим самим нарощувати кадровий потенціал.

Стратегія вдосконалення кадрового потенціалу підприємств ґрунтується на системі постійної освіти, підготовки та перепідготовки персоналу, на вдосконаленні стилів управління та організаційних структур. Чим вище кадровий потенціал підприємства, тим більше потенційні можливості найнятих співробітників, відповідно, тим складніше завдання можуть вирішуватися.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питання стратегій та напрямів розвитку кадрового потенціалу підприємств досліджували численні українські науковці. Серед них: О.А. Бугуцький, Ф.В. Зінов'єв, Н.С. Краснокутська, М.І. Малік та інші, які розглядали важливі аспекти кадрового забезпечення економіки країни. Т.І. Балановська, Т.В. Білорус, П.Ю. Буряк, О.А. Грішньова, В.І. Довбенко, Є.П. Качан, А.Я. Кибанов, А.М. Колот, Н.С. Краснокутська та інші, які детально досліджували формування кадрового потенціалу підприємств.

Ці дослідження надають глибокий аналіз та практичні рекомендації щодо покращення управління кадровим потенціалом на підприємствах, сприяючи їх ефективному функціонуванню та розвитку.

Якість кадрового потенціалу є ключовим фактором успіху, а ефективні інвестиції у персонал сприяють підвищенню продуктивності та прибутковості бізнесу. Подальші дослідження в цій сфері сприятимуть удосконаленню методології оцінки, розвитку та використання кадрового потенціалу, що є важливим для сталого економічного зростання підприємств.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті дослідження підходів до розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Формування кадрового потенціалу аграрного підприємства у сучасних економічних умовах має передбачати зростання освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів, та повинно бути спрямоване на створення оптимальних умов у сфері праці, на вдосконалення у системі управління, у системі нематеріального та матеріального стимулювання.

Під кадровим потенціалом розуміють штат, що складається з підготовлених, які знають свою роботу та вміють виконувати її співробітників. Кожен з них має задатки та здібності для кар'єрного зростання[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Поряд із розвитком кадрового потенціалу керівники отримують такі можливості:

- ✓ приймати рішення про підвищення на посаді здібного працівника;
- ✓ підбирати кандидатів на вакансії;
- ✓ розвивати кар'єру працівників;
- ✓ керувати досвідченими працівниками;
- ✓ розробляти навчальні та розвиваючі програми;
- ✓ оцінювати методи керування штатом.

У групі факторів, здатних вплинути на кадровий потенціал, його професійно-кваліфікаційну складову, особливо виділяється фактор освіти.

Таблиця 1.

Ключові фактори, що впливають на розвиток кадрового потенціалу

Фактор	Вплив на підприємство	Приклад застосування
Освіта та професійна підготовка	Покращує компетенції працівників	Агрошколи, курси, стажування
Технологічні інновації	Автоматизація процесів, зменшення потреби у фізичній праці	Використання дронів, точне землеробство
Соціальна політика підприємства	Підвищує лояльність і мотивацію працівників	Програми лояльності, соцпакети
Гнучкість робочого графіка	Підвищує продуктивність і баланс між роботою та життям	Гнучкий графік, віддалена робота
Конкурентне середовище	Впливає на рівень зарплат та утримання персоналу	Регулярний аналіз ринку праці

Серед факторів розвитку кадрового потенціалу необхідно виділити соціально-демографічну групу. Ця група факторів, наприклад, включає фізичний та психічний стан здоров'я працівника підприємства.

Важливою вважають ще одну групу чинників – це особистісні чинники чи чинники індивідуальності працівників, їх розвиток є важливою складовою у розвитку потенціалу конкретного працівника, вони формують спрямованість розвитку працівника і визначають сферу застосування його праці, рівень і готовність працівника до праці.

Сучасний рівень технологічного розвитку висуває підвищені вимоги до персоналу підприємства та його кадрового потенціалу. Недостатній рівень організаційного розвитку та професійної підготовки працівників ускладнює адаптацію підприємства до сучасного конкурентного середовища, що підкреслює необхідність розробки ефективних напрямів і механізмів кадрового розвитку. Забезпечення гнучкості виробничих процесів і підвищення адаптивності трудових ресурсів створює нові виклики у сфері управління персоналом.

Система розвитку кадрового потенціалу підприємства є єдиним комплексом взаємопов'язаних елементів, які доповнюють один одного. При формуванні системи робота HR-служби насамперед має ґрунтуватися на моніторингу кадрів підприємства. Це найважливіша підсистема управління розвитку кадрового потенціалу підприємства, яка ставить основні напрями роботи решти всіх підсистем. Підсистема найму персоналу забезпечує підприємство кадрами у необхідному кількісному та якісному відношенні. Проте слід розуміти, що не завжди фахівці з розвиненими компетенціями працюють без помилок[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

У процесі створення системи керівництво повинне постійно аналізувати та коригувати обрані орієнтири, адаптуючи їх з урахуванням факторів довкілля. Причому самі співробітники

також повинні оцінювати та переглядати власну діяльність, адаптувати її до мінливих ситуацій та підвищувати свою кваліфікацію.

З практичної точки зору діяльність щодо створення системи розвитку кадрового потенціалу передбачає роботу за такими напрямками:

- ✓ тактичне - передбачає реалізацію поточних функцій персоналу;
- ✓ стратегічне - відповідає за розробку та реалізацію стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства в цілому

Велику роль розвитку кадрового потенціалу грає моніторинг. З його допомогою керівники оцінюють такі особливості персоналу: поточні та потенційні професійні навички та здатності до їх практичного застосування; лідерські задатки - вміння приймати рішення, захопити команду; аналітичні здібності, схильності до прогнозування, вирішення проблем; комунікативні навички, без яких неможливі спілкування в колективі, з клієнтами та точне вираження ідей та думок; гнучкість і адаптивність до мінливого оточення, пристосованість до сприйняття завдань, що з'явилися; відданість та мотивацію до зростання та розвитку; результативність з урахуванням минулих досягнень та розуміння здатності вирішувати завдання у майбутньому.

Моніторинг формування кадрового потенціалу спирається об'єктивні критерії. У його основі закладено методи, пов'язані з тестуванням, анкетуванням, наглядом за персоналом.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу організації – це детально продуманий план, що сприяє досягненню поставленої мети. Необхідно, щоб стратегія розвитку кадрового потенціалу підприємства відповідала основним цілям та виходила з ринкового рівня витрат за кадрові ресурси. Керівний склад підприємства повинен представляти, як і за якими напрямками розвиватимуться творчі та професійні здібності співробітників. При цьому стратегія розвитку кадрового потенціалу, яка сприймається як безперервний процес, має бути пов'язана із практичною реалізацією деяких аспектів управління кадрами [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Принципи розвитку кадрового потенціалу може бути сформульовані так:

- ✓ стратегія повинна базуватися на системі безперервного покращення якості кадрів, включаючи суворий підбір, регулярне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації;
- ✓ стратегія має відповідати основним цілям організації;
- ✓ плани мають бути реалістичними та рентабельними, враховуючи витрати на розвиток кадрового потенціалу;
- ✓ розвиток має торкатися не лише співробітників, а й керівників, включаючи покращення стилів управління та розвиток лідерських навичок.

Таблиця 2.

Основні стратегії розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства

Стратегія	Основні заходи	Очікуваний ефект
Стратегія безперервного навчання	Проведення тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, стажування	Зростання професіоналізму, підвищення продуктивності
Інноваційна кадрова стратегія	Впровадження цифрових технологій у навчання та управління персоналом	Автоматизація процесів, скорочення витрат
Стратегія мотивації та утримання персоналу	Запровадження системи премій, соцпаketу, комфортних умов праці	Підвищення лояльності працівників, зниження плинності кадрів
Гнучка кадрова стратегія	Використання тимчасових або сезонних працівників, аутсорсинг	Оптимізація витрат на персонал

До процесу формування плану розвитку кадрового потенціалу відносять кілька етапів:

- ✓ планування потреб у кадрах, враховуючи фактори, такі як залежність результатів від кількості співробітників, різні зміни та рівні управління, а також аналіз ринку праці та штату конкурентів;
- ✓ розробка методів розвитку кадрів, створення сприятливих умов на робочих місцях та підтримка самореалізації співробітників;
- ✓ введення системи заохочень, включаючи як матеріальну винагороду, а й у заходах, корекцію графіка роботи та довіру важливим проектам;
- ✓ організація механізмів зворотний зв'язок адаптації стратегії з урахуванням думки співробітників.

Високим рівнем розвитку кадрового потенціалу, пов'язаного із сукупністю професійних знань, здібностей, навичок та мотивів до трудової діяльності визначається висока ефективність роботи підприємств АПК. Кадровий потенціал підприємства АПК являє собою вміння та навички

працівників, які можуть бути використані підвищення його конкурентоспроможності в різних сферах виробництва, з метою отримання доходу або досягнення соціального ефекту. Це ще й приховані ресурси, які можуть бути використані на вирішення актуальних завдань чи досягнення перспективної мети. Визначаючи стратегію формування кадрового потенціалу можна виділити як окремого напряму механізм, спрямований, по-перше, на розвиток кадрового потенціалу шляхом навчання, перенавчання персоналу підприємства, та, по-друге, на збереження накопиченого кадрового потенціалу.

Стратегії розвитку кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства мають важливе значення для підвищення продуктивності, сприяння інноваціям і забезпечення стійкості в аграрному секторі. Однією з ефективних стратегій є впровадження цільових навчальних програм, які зосереджуються як на технічних навичках, так і на навичках спілкування. Наприклад, навчання сучасним методам землеробства, таким як точне землеробство, може значно підвищити врожайність сільськогосподарських культур і управління ресурсами. Крім того, семінари з комунікації та командної роботи можуть покращити співпрацю між співробітниками, створюючи більш згуртоване робоче середовище.

Іншою важливою стратегією є створення програм наставництва, які об'єднують досвідчених працівників з новими працівниками. Це не тільки полегшує передачу знань, але й допомагає створити міцну організаційну культуру. Наприклад, успішне сільськогосподарське підприємство може запровадити ініціативу наставництва, коли досвідчені фермери навчають молодшого персоналу найкращими методами боротьби зі шкідниками та здоров'я ґрунту, забезпечуючи таким чином збереження цінних ідей і традиційних знань.

Крім того, інвестування в благополуччя працівників і задоволення від роботи є життєво важливим. Сільськогосподарські підприємства можуть запроваджувати гнучкий графік роботи або надавати стимули, такі як премії за результатами роботи та пільги для здоров'я. Дослідження показали, що задоволені працівники є більш продуктивними та мають меншу ймовірність залишити організацію.

Інтеграція HR-стратегій із загальною бізнес-стратегією підприємства має вирішальне значення для досягнення організаційного успіху. Ось кілька ключових кроків і стратегій для досягнення такої інтеграції, дотримуючись яких підприємства можуть ефективно інтегрувати свої HR-стратегії із загальною бізнес-стратегією, підвищуючи ефективність організації та досягаючи довгострокового успіху:

1. Зрозуміти бізнес-цілі - необхідно переконатися, що керівники відділу кадрів мають глибоке розуміння бачення, місії та стратегічних цілей підприємства. Надати керівнику відділу кадрів участь у обговореннях управлінців підприємства, щоб узгодити стратегії управління персоналом із бізнес-цільми.

2. Зв'язок HR-ініціативи з бізнес-цільми - потрібно переконатися, що методи кадрової роботи, такі як найм, утримання та навчання, підтримують загальний напрямок підприємства. Також потрібно регулярно переглядати та коригувати стратегії управління персоналом відповідно до мінливих вимог бізнесу.

3. Інтеграція HR з іншими бізнес-функціями - HR має тісно співпрацювати з фінансами, продажами, маркетингом, операціями та IT, щоб забезпечити узгодженість і підтримку. Постійне використання кадрової аналітики необхідне для прийняття рішень щодо управління талантами та оптимізації планування робочої сили.

4. Розвиток культури спілкування та співпраці - встановлення прозорого зв'язку між відділами кадрів та іншими відділами для забезпечення узгодженості та зворотного зв'язку, сприяння розвитку культури, яка підвищує залученість, мотивацію та продуктивність працівників.

5. Інвестування в технології та розвиток - використання інструментів та платформ HR для оптимізації процесів і підтримки прийняття стратегічних рішень. Інвестування в ініціативи з навчання та розвитку, які відповідають потребам бізнесу та підтримують ріст співробітників.

6. Регулярно проводити оцінювання ефективності стратегій управління персоналом і коригування їх за потреби, щоб забезпечити відповідність бізнес-цільм.

Стратегічні процеси формування кадрового потенціалу охоплюють комплекс заходів, спрямованих на розвиток, залучення та ефективне використання персоналу в довгостроковій перспективі, їх успішна реалізація забезпечує конкурентоспроможність підприємства та його здатність до адаптації у динамічному бізнес-середовищі. Вони включають:

- об'єктивний облік професіоналізму, управлінського досвіду, компетентності, морально-етичних якостей особистості;

- нормативне закріплення та використання практично матеріальних і моральних стимулів необхідне для якісного зміцнення складу кадрів. Особливо в частині оплати праці, які спонукають працівників до сумлінної роботи та професійного вдосконалення, дотриманню морально-етичних норм;

- координація дій установ освіти та органів з праці та зайнятості населення;

- перегляд режиму роботи підприємств, вводити гнучкі графіки та дозволяти роботу з неповним робочим днем;

- активно впроваджувати та оновлювати соціальні гарантії та заходи соціального захисту, у тому числі та після виходу на пенсію;

- ухвалення державної програми, що забезпечує залучення освіченої, талановитої та амбітної молоді в АПК;

- постійне та безперервне навчання та перенавчання. Необхідність постійного розвитку та навчання персоналу сьогодні продиктована низкою причин: швидким розвитком науки та техніки, форсованим впровадженням їх досягнень у агропромислову сферу.

Проведення заходів сприяє розвитку кадрового потенціалу організації. За допомогою підбору та найму підготовлених працівників підприємство покращує свою роботу швидко та не витрачає час на навчання[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Серед недоліків менеджери відділів кадрів називають:

- ✓ великі витрати на заробітну плату фахівцям із великим досвідом;
- ✓ високу ймовірність помилки у відборі кандидата;
- ✓ часте невідповідність нового співробітника корпоративним стандартам підприємства.

Зацікавленість персоналу у навчанні та розвитку веде до підвищення професійного рівня, кваліфікації, посилює мотивацію. Разом з цим бізнес зберігає кадри, адаптується до змін на ринку та в технологіях, набуває потенціалу для розвитку.

Виховання культури постійного вдосконалення та інновацій може значно підвищити потенціал людських ресурсів. Заохочення співробітників до участі в процесах прийняття рішень і запит їхнього внеску щодо операційних покращень може призвести до інноваційних рішень, які принесуть користь підприємству[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Використання технологій для управління людськими ресурсами може оптимізувати процеси та підвищити залученість співробітників. Використання платформ для відстеження ефективності, зворотного зв'язку та навчання може допомогти виявити прогалини в навичках і області для розвитку. Наприклад, сільськогосподарські підприємства можуть використовувати мобільні додатки для надання зворотного зв'язку в режимі реального часу щодо продуктивності співробітників, що може бути особливо корисним у швидкозмінному сільськогосподарському середовищі.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Висновки розвитку кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства потребує багатогранного підходу, який включає навчання, наставництво, благополуччя працівників, культуру інновацій та використання технологій. Інвестуючи в ці сфери, сільськогосподарські підприємства можуть не лише підвищити свою продуктивність, але й створити мотивовану та кваліфіковану робочу силу, здатну відповідати викликам сучасного сільського господарства.

Стратегічний підхід до розвитку кадрового потенціалу дозволяє підприємствам не лише підвищувати ефективність своєї діяльності, але й створювати стійку основу для подальшого розвитку та конкурентоспроможності в умовах сучасної економіки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Білик, М. Д. (2022). Інноваційні підходи до управління кадровим потенціалом у сучасних умовах. *Вісник економічної науки України*, 2022(1), 35–41.
2. Гусева, Т. П., & Розгон, О. В. (2021). Розвиток кадрового потенціалу як основа конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та держава*, 2021(12), 75–79.
3. Козак, К. Б. (2014). Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. *Теоретичні та практичні аспекти менеджменту*, 4, 52–54.
4. Нікіфорова, В. О., & Кучма, М. В. (2020). Сучасні методи мотивації персоналу у забезпеченні стійкості організації. *Бізнес Інформ*, 2020(11), 65–69.

5. Парій, Л. В., & Черній, В. В. (2020). Сучасний процес вдосконалення кадрового потенціалу підприємства. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*, 2020(3), 69–75.
6. Чернишова, Л. І., & Звонарьова, В. О. (2019). Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 21, 429–435.
7. Шевченко, І. М., & Кравчук, Н. І. (2022). Стратегічні підходи до розвитку кадрового потенціалу організації. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економіка*, 2022(5), 80–85.

REFERENCES:

1. Bilyk, M. D. (2022). Innovatsiyni pidkhody do upravlinnia kadrovym potentsialom u suchasnykh umovakh. [Innovative Approaches to Human Capital Management in Modern Conditions]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1, 35–41.
2. Husieva, T. P., & Rozhon, O. V. (2021). Rozvytok kadrovogo potentsialu yak osnova konkurentospromozhnosti pidpriemstva. [Development of Human Capital as the Basis for Enterprise Competitiveness]. *Ekonomika ta derzhava*, 12, 75–79.
3. Kozak, K. B. (2014). Doslidzhennia problem upravlinnia personalom na suchasnykh pidpriemstvakh. [Research on Personnel Management Issues in Modern Enterprises]. *Teoretychni ta praktychni aspekty menedzhmentu*, 4, 52–54.
4. Nikiforova, V. O., & Kuchma, M. V. (2020). Suchasni metody motyvatsii personalu u zabezpechenni stiiikosti orhanizatsii. [Modern Methods of Personnel Motivation in Ensuring Organizational Stability]. *Biznes Inform*, 11, 65–69.
5. Parii, L. V., & Chernii, V. V. (2020). Suchasnyi protses vdoskonalennia kadrovogo potentsialu pidpriemstva. [Modern Process of Improving Human Capital in Enterprises]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, 3(33), 69–75.
6. Chernyshova, L. I., & Zvonaryova, V. O. (2019). Rozvytok kadrovogo potentsialu na vitchyznyanykh pidpriemstvakh. [Development of Human Capital in Domestic Enterprises]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 21, 429–435.
7. Shevchenko, I. M., & Kravchuk, N. I. (2022). Stratehichni pidkhody do rozvytku kadrovogo potentsialu orhanizatsii. [Strategic Approaches to Human Capital Development in Organizations]. *Visnyk Lvivskoi komertsii noi akademii. Serii: Ekonomika*, 5, 80–85.

HUMAN RESOURCES OF AN ENTERPRISE: WAYS OF IMPROVEMENT AND EFFECTIVE USE

HATSKO Anatolii, RUDENKO Serhii, MELNYCHUK Dmytro
State Biotechnological University

The paper considers strategic directions for improving the personnel management system, increasing the professional competence of employees, and developing effective mechanisms for attracting and retaining highly qualified specialists. In today's unstable economic environment and fierce competition, the human resource potential of an enterprise is becoming one of the key factors for its effective functioning and long-term development. The labor market requires enterprises to ensure a balance between the professional development of employees and the creation of conditions for well-being and job satisfaction. A high level of professional training, competence, and motivation of employees provide the enterprise with competitive advantages, contribute to the introduction of innovations, and increase productivity. However, in the context of dynamic changes in the labor market, digital transformation, and globalization of the economy, there is a need to find new ways to improve and effectively use human resource potential. Developing the enterprise's human resource potential is one of the key factors in ensuring its competitiveness, efficiency, and sustainability. In the context of globalization, digitalization, and rapid technological changes, it is important to implement strategic approaches to human resource management. The development of the organization's human resources potential is a complex function in the human resources management system, which involves direct investments in employees to strengthen them and, therefore, their competitiveness. The relevance of researching ways to improve human resources potential is due to several factors: modern business increasingly needs qualified employees who can use digital technologies effectively, adapt to innovative changes, and quickly make strategic decisions; the problem of staff turnover and insufficient level of staff involvement negatively affect the efficiency of the enterprise, which makes it necessary to implement new models of human resources management; the development of the knowledge economy requires companies to create conditions for continuous staff training, advanced training and the formation of a corporate culture focused on self-development and innovation.

Keywords: changes, decisions, personnel, potential, development, qualification, management.