

ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ: АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

ЧЕРНУШКІНА Оксана

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-7253-0284>

e-mail: ChernushkinaOO@khmnu.edu.ua

У статті досліджуються особливості формування кадрового потенціалу промислових підприємств за сучасних умов функціонування, а також ключові засади підвищення кадрового потенціалу за умов повоєнної відбудови економіки. Визначено сутність поняття «кадровий потенціал» як комплекс професійно-кваліфікаційних характеристик, особистісних та ділових навичок й умінь працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності діяльності підприємства з метою отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту. Окреслено дефініції понять, суміжних із поняттям «кадровий потенціал». Зроблено акцент на принципах формування кадрового потенціалу підприємства, які є підґрунтям прийняття управлінських рішень щодо інтеграції кадрового потенціалу з цілями та стратегією підприємства. Означено, що управління кадровим потенціалом підприємства спрямоване на його формування, використання, оцінювання, розвиток, оптимізацію та підвищення. Раціональне управління кадровим потенціалом сприятиме забезпеченню стабільного функціонування підприємства та реалізації його стратегічного розвитку. Окреслено актуальні проблеми формування та використання кадрового потенціалу вітчизняних промислових підприємств з висловленням позиції, що підвищення кадрового потенціалу на сучасному етапі має базуватися на засадах резильєнтності. Вказано на основні виклики та завдання перед промисловими підприємствами, які потребуватимуть вирішення у період повоєнної економіки. Важливого значення у період повоєнної відбудови національної економіки буде набувати підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств, який має бути максимально ефективно використаний в умовах обмеженості ресурсів. З метою відновлення ефективної діяльності промислових підприємств пропонується здійснювати постійний моніторинг та враховувати вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ в обґрунтуванні політики формування та використання кадрового потенціалу. Розроблено фактори формування та використання кадрового потенціалу промислових підприємств. Зазначено, що стратегічні аспекти управління підприємством взаємопов'язані з механізмами формування, використання та підвищення кадрового потенціалу. Запропоновано етапи формування стратегії управління кадровим потенціалом промислових підприємств. Зауважено, що підвищення кадрового потенціалу є пріоритетною стратегічною ініціативою сучасного промислового підприємства.

Ключові слова: кадровий потенціал, формування кадрового потенціалу, використання кадрового потенціалу, підвищення кадрового потенціалу, повоєнна економіка.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-14-59>

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

Кадровий потенціал займає провідне місце серед стратегічних чинників розвитку промислового підприємства. У контексті сучасних складних умов функціонування, підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств набуває особливої актуальності, оскільки саме працівники виступають основною рушійною силою, найважливішим активом і значним резервом для підвищення ефективності діяльності підприємства. Стабільне економічне зростання, набуття конкурентних переваг і забезпечення високої конкурентоспроможності промислового підприємства обумовлено системною і цілісною стратегією формування, використання та підвищення його кадрового потенціалу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування, використання та підвищення кадрового потенціалу, його змістове наповнення, визначення структури, обґрунтування методології оцінювання ефективності використання відображені у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед них зокрема: І. Андрощук, Н. Гавкалова, О. Грішнова, В. Гриньова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Малтиз, О. Павликівська, Г. Писаревська, М. Семікіна, Ю. Франт, К. Хаустова та ін. У працях цих та інших науковців розглянуто, зокрема, роль кадрового потенціалу у підвищенні ефективності діяльності підприємства.

Сучасні економічні умови вимагають впровадження інноваційних управлінських підходів і технологій з метою удосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом, обґрунтування практичних рекомендацій щодо відновлення і підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки, що обумовлює актуальність подальших наукових досліджень.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження особливостей формування кадрового потенціалу промислових підприємств за сучасних умов функціонування, а також визначення ключових засад підвищення кадрового потенціалу за умов повоєнної відбудови економіки.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Проблема формування, ефективного використання та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства зберігає свою постійну актуальність. Персонал відіграє ключову роль у виробничому процесі, а його належне забезпечення є одним із визначальних чинників ефективного функціонування підприємства. Наявність досвідчених і висококваліфікованих працівників, які відповідають стратегічним цілям і завданням підприємства, створює суттєву конкурентну перевагу та забезпечує стабільність і результативність діяльності в умовах сучасної нестабільності.

Наявні на сьогодні концепції тлумачення поняття «кадровий потенціал» розглядаються через зв'язок з суміжними поняттями: «кадри», «персонал», «людські ресурси», «трудоий потенціал», «кадрове забезпечення». Це зумовило необхідність представлення дефініцій понять, суміжних із поняттям «кадровий потенціал» (таблиця 1).

Таблиця 1

Дефініції понять, суміжних із поняттям «кадровий потенціал»

Поняття	Дефініція
Кадри [1]	Сукупність постійних та кваліфікованих управлінських працівників
Персонал [1]	Сукупність всіх працівників підприємства – постійних та тимчасових, виробничих та управлінських, що виконують виробничі або управлінські операції, та зайнятих переробкою предметів праці із застосуванням засобів праці
Людські ресурси [2]	Сукупність кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства (організації), результативним показником яких є особистісний професійний розвиток, ефективність діяльності та конкурентоспроможність підприємства загалом
Трудоий потенціал [3]	Ресурси і можливості, які постійно орієнтовані на досягнення певної мети, формуються і розвиваються протягом усього життя людини.
Кадрове забезпечення [4]	Процес реалізації управлінських рішень щодо забезпечення потреб в кадрах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів
Кадровий потенціал [5]	Ресурсні можливості персоналу, які можуть бути використані для досягнення як стратегічних цілей підприємства, так і забезпечення рентабельності діяльності та досягнення соціального ефекту
Кадровий потенціал [6]	Сукупність кадрів підприємства, які характеризуються комплексом індивідуальних фізичних і духовних якостей, колективного духу, мають певну кваліфікацію, пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і досвідом роботи у певній сфері діяльності, що здатні вирішувати завдання певного рівня складності та є головною рушійною силою забезпечення ефективного функціонування підприємства

Отже, усвідомлення змісту зазначених термінів дозволяє сформувати власну термінологічну платформу, необхідну для проведення дослідження. Згідно з позицією автора, кадровий потенціал підприємства в широкому сенсі можна розглядати як комплекс професійно-кваліфікаційних характеристик, особистісних та ділових навичок й умінь працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності його діяльності з метою отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту.

На особливу увагу заслуговують принципи формування кадрового потенціалу підприємства, оскільки вони є фундаментальними положеннями та нормами, якими повинні керуватися керівники всіх рівнів управління підприємством при формуванні кадрового потенціалу. Принципи є основою для прийняття управлінських рішень, що забезпечують успішну інтеграцію кадрового потенціалу з цілями та стратегією підприємства. На думку авторів [7] до основних принципів формування кадрового потенціалу підприємства потрібно віднести: принцип науковості, принцип зворотного зв'язку, принцип адаптивності, принцип мінімуму складності, принцип стратегічності, принцип системності, принцип балансу інтересів персоналу та підприємства, принцип циклічності, принцип оптимального поєднання централізації та децентралізації, принцип стандартизації, принцип відповідності цілей та ресурсів.

Для розвитку промислового підприємства необхідно створити ефективний та гнучкий механізм управління кадровим потенціалом, що функціонує на основі конкретних критично важливих принципів. Цінність такого підходу до управління кадрами обумовлює можливість побудови відповідного організаційно-економічного механізму у вигляді єдиної цілісної системи

взаємопов'язаних елементів, тобто найбільш комплексно виявити суттєві види зв'язків усередині підприємства як єдиного цілого, а не окремих його компонентів [8].

У процесі фінансово-господарської діяльності сучасних промислових підприємств особливого значення набуває ефективне використання кадрового потенціалу, який охоплює не лише освітній та професійно-кваліфікаційний рівень працівників, а й їхні психофізіологічні характеристики, особистісні якості та мотиваційні установки. Керівництво підприємств повинно цілеспрямовано й системно залучати ресурси для активізації кадрового потенціалу, що є необхідною умовою для формування нових ідей, розробки інноваційних видів продукції, оптимізації виробничого процесу. Управління кадровим потенціалом підприємства – це процес, спрямований на його формування, використання, оцінювання, розвиток, оптимізацію та підвищення. Рациональне управління кадровим потенціалом має сприяти не лише забезпеченню стабільного функціонування підприємства, а й реалізації його стратегічного розвитку.

За даними опитування LinkedIn, більш ніж половина HR-команд роблять акцент на корпоративних інвестиціях у таланти підприємства [9]. Основна частина фахівців прагне безперервного самовдосконалення, професійного зростання, самореалізації та рівноправної взаємодії з керівництвом підприємства. Інвестування в таланти є ефективним інструментом, оскільки дозволить покращити управлінські процеси, утримати амбітних та перспективних працівників.

Виділяють чотири види інвестицій в таланти підприємства: інвестиції в підвищення навичок і кваліфікації фахівців (курси, тренінги, майстер-класи та інші освітні заходи); інвестиції в безпеку (забезпечення комфортної роботи, медичного обслуговування, профілактики захворювань); інвестиції в розваги (організація корпоративних заходів); інвестиції в транспортування (перевезення співробітників на роботу і додому); інвестиції, які не вимагають фінансових вкладень (гнучкий графік, похвала співробітників, автоматизовані процеси тощо) [9].

До актуальних проблем формування та використання кадрового потенціалу вітчизняних промислових підприємств відносять:

- дефіцит кваліфікованої робочої сили у деяких галузях;
- великий потік міграції робочої сили за кордон, що призводить до втрати талановитих працівників, особливо в технічних галузях;
- низький рівень заробітної плати та нестабільні умови праці змушують багатьох кваліфікованих працівників шукати роботу за кордоном або в інших галузях;
- неефективне управління талантами та розвитком кар'єри працівників призводить до втрати цінних співробітників та зниження мотивації;
- потреба в адаптації до швидких змін в технологіях та підходах до бізнесу вимагає постійного навчання та перепідготовки персоналу;
- погіршення економічної ситуації в країні та геополітична турбулентність створюють нестабільність, яка впливає на управління кадрами та на рівень зайнятості [10].

Поділяємо думку авторів [11], що підвищення кадрового потенціалу вітчизняних промислових підприємств на сучасному етапі має базуватися на засадах резильєнтності, зокрема, через постійний моніторинг стану кадрового потенціалу шляхом проведення регулярного оцінювання компетенцій та професійного рівня працівників, використання сучасних методик для моніторингу ефективності персоналу та створення сприятливого робочого середовища; підвищення кваліфікації та професійний розвиток шляхом організації навчальних програм, тренінгів та семінарів, у т.ч. з управління змінами та планування дій у кризових ситуаціях; розвиток лідерських якостей шляхом виявлення потенційних лідерів та надання їм можливості подальшого розвитку.

Умови воєнного стану вимагають стратегічного та обережного управління кадровим потенціалом. Перегляд кадрової політики є важливим кроком у забезпеченні стабільності та безпеки персоналу за такими напрямками: збереження та підтримання кадрового потенціалу шляхом перерозподілу професійних обов'язків, ротації або перекваліфікації; адаптація навантаження на основі перегляду робочого навантаження, враховуючи обставини воєнного стану, для збереження продуктивності та психологічного комфорту працівників; навчання та розвиток через застосування інноваційних методів навчання; ефективне фінансове управління, пошук можливостей для збереження навчальних програм за рахунок оптимізації бюджету, можливість внутрішнього навчання та обміну знаннями серед працівників; підтримка психологічного клімату, створення сприятливого середовища та підтримка ментального здоров'я працівників [10].

Період повоєнної економіки буде характеризуватись численними викликами та завданнями, що охоплюватимуть політичні, економічні, соціальні, культурні та інші сфери діяльності. Відновлення країни після війни вимагатиме не лише відновлення зруйнованих інфраструктур і промислових потужностей, а й вирішення стратегічних економічних завдань.

Важливого значення у період повоєнної відбудови національної економіки буде набувати підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств, який має бути максимально ефективно використаний в умовах обмеженості ресурсів. Підприємства повинні будуть розробляти та впроваджувати стратегії як залучення нових працівників, так й збереження наявного кадрового потенціалу. Значна увага має бути зосереджена на підвищенні кадрового потенціалу промислових підприємств, посиленні інноваційної активності, здатності до впровадження змін та управління ними, максимальному використанні можливостей, що відкриваються в умовах відновлення економіки.

Характерною для українського бізнесу у період післявоєнної відбудови національної економіки буде проблема формування сприятливого внутрішнього середовища для роботи персоналу. Працівники потребуватимуть психологічної підтримки, позитивних соціальних контактів, гнучких умов роботи, взаєморозуміння та підтримки. Крім того, посилюватиметься увага до розширення практичного використання сучасних інструментів роботи з персоналом [12].

Промисловим підприємствам належатиме важлива позиція у повоєнному відновленні економіки. Вони забезпечуватимуть відновлення виробничих потужностей та інфраструктури, сприятимуть створенню нових робочих місць, залученню інвестицій для модернізації наявних технологій та впровадження нових, забезпечуватимуть зростання кадрового потенціалу, що актуально для подальшого економічного прогресу.

З метою відновлення ефективної діяльності промислових підприємств пропонується здійснювати постійний моніторинг та враховувати вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ в обґрунтуванні політики формування та використання кадрового потенціалу (рис. 1).



Рис. 1. Фактори формування та використання кадрового потенціалу промислових підприємств
Джерело: власна розробка

Фактори зовнішнього середовища – це умови, які підприємство неспроможне змінити, вони переважно впливають на можливості та обмеження, у межах яких підприємство може провадити політику формування та використання кадрового потенціалу. Фактори внутрішнього середовища піддаються впливу з боку підприємства, це ресурси та інструменти, що безпосередньо формують і реалізують кадровий потенціал, і потребують особливої уваги під час розробки підприємством кадрової стратегії.

Висококваліфіковані працівники становлять стратегічний ресурс підприємства, що забезпечує ефективну реалізацію його довгострокових планів. Професійна компетентність є базисом для прийняття стратегічних управлінських рішень, зокрема щодо оптимізації кадрового складу, диверсифікації виробничої діяльності, удосконалення організаційної структури тощо. Такі рішення сприяють набуттю, збереженню та посиленню конкурентних позицій підприємства з

урахуванням довгострокових галузевих тенденцій та актуальних потреб споживчого середовища.

Стратегічні аспекти управління підприємством, у поєднанні з механізмами формування, використання та підвищення кадрового потенціалу надають можливість розробити відповідну модель. Підтримуємо позицію, що при обґрунтуванні стратегії підприємства стратегія управління (формування, ефективного використання та підвищення) кадровим потенціалом набуває пріоритетного значення.

Трансформація кадрового потенціалу у стратегічний капітал можлива лише за умови функціонування високоефективної кадрової системи, яка забезпечує відповідність процесів формування та використання кадрового потенціалу встановленим вимогам до рівня професійної компетентності. Водночас необхідною умовою є наявність стратегії управління кадровим потенціалом з метою досягнення стратегічних цілей підприємства.

Як зазначено в [13], стратегія управління кадровим потенціалом та стратегія підприємства функціонально пов'язані, доповнюють одна одну, формують спільний інформаційно-ціннісний базис управління, удосконалюють фундаментальні принципи та інструменти досягнення стратегічних цілей і завдань підприємства. Стратегія підприємства має визначати контури та зміст стратегії кадрового потенціалу, і навпаки, реалізація стратегії підвищення кадрового потенціалу забезпечує удосконалення і успішну реалізацію стратегії підприємства.

Основними етапами формування стратегії управління кадровим потенціалом промислових підприємств можна зазначити: визначення стратегічних пріоритетів та обґрунтування стратегії промислового підприємства; формулювання стратегічних пріоритетів системи управління персоналом промислового підприємства; стратегічний аналіз системи управління персоналом промислового підприємства; обґрунтування стратегії управління кадровим потенціалом промислового підприємства; обґрунтування підстратегій формування, використання та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства; реалізація стратегії управління кадровим потенціалом промислового підприємства; моніторинг реалізації стратегії управління кадровим потенціалом промислового підприємства. Результатом обґрунтування відповідної стратегії мають стати конкретні програми і плани ефективного використання кадрового потенціалу промислового підприємства.

Підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств, що базується на науково-обґрунтованих управлінських засадах, виступає необхідною умовою їх сталого функціонування та забезпечення адаптивності в умовах динамічного ринкового середовища. Пріоритетним постає завдання формування ефективної системи управління кадровим потенціалом, орієнтованої на впровадження інноваційних технологій, методик та інструментів, здатних забезпечити максимальну результативність реалізації наявних та потенційних можливостей персоналу та досягнення високих результатів діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Підвищення кадрового потенціалу є пріоритетною стратегічною ініціативою сучасного промислового підприємства, яке обумовлює підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, постійного оновлення знань, набуття нових компетентностей, запровадження на підприємстві ефективної системи стимулювання та мотивації кожного працівника до досягнення цілей підприємства. Залучення професіоналів дозволить підприємствам набути конкурентних переваг та утримати статус конкурентоспроможності в сучасному діловому економічному середовищі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
2. Верига В. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах змін. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2020. № 4 (100). С. 40-46. DOI: 10.37734/2409-6873-2020-4-5.
3. Малтиз В., Тонких І., Кардашевська М. Методи підвищення кадрового потенціалу. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 19. С. 898-902. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/135.pdf.
4. Котельникова Ю. М. Кадрове забезпечення розвитку підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2018. №19. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/19-2018>.

5. Павликівська О., Галиняк Л. Розвиток кадрового потенціалу як елемент стратегії підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2021. Вип. 2 (25). С. 210-220. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21poiesp.pdf>.
6. Шубала І. В. Суть, складові та фактори формування кадрового потенціалу підприємства. *Економічні науки: збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка»*. Випуск 17 (67). Редкол.: відп. ред. к.е.н., професор І.В. Кривов'язюк. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2020. 348 с. С. 277-285.
7. Обиденнова Т. С., Черноус І. О. Методи формування кадрового потенціалу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2024. № 6. С. 382-388. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001516199>.
8. Бессонова А., Мутерко Г. Вплив розвитку інноваційних технологій на кадровий потенціал промислового підприємства. *Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія: Економічні науки*. 2024. № 1 (39). С. 87-94. URL: [https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\).2024.313887/](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39).2024.313887/).
9. Інвестиції в таланти: що це і навіщо потрібні. URL: <https://hurma.work/blog/investycziyi-v-talanty-shho-cze-i-navishho-potribni/>.
10. Хаустова К., Дем'янович Е. Управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сучасної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-43>.
11. Андрощук І. О. Трансформаційні виклики розвитку кадрового потенціалу вітчизняних підприємств на засадах резильєнтності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 10 (43). С. 231-239.
12. Франт Ю. Чинники використання кадрового потенціалу підприємства з урахуванням вимог післявоєнної відбудови національної економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-157/>.
13. Грищенко Н. В. Організаційно-економічні засади формування стратегій розвитку кадрового потенціалу бізнес-суб'єктів аграрного сектору. *Економічний простір*. 2022. № 180. С. 105-110. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/180-16>.

REFERECES:

1. Upravlinnia personalom : pidruchnyk / O. M. Shubalyi, N. T. Rud, A. I. Hordiichuk, I. V. Shubala, M. I. Dzhumulych, O. V. Potomkina, O. V. Sereda; za zah. red. O. M. Shubaloho. Luts'k : IVV Luts'koho NTU, 2018. 404 s.
2. Veryha V. L. Stratehichne upravlinnia liudskymy resursamy v umovakh zmin. Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriiia : Ekonomichni nauky. 2020. № 4 (100). S. 40-46. DOI: 10.37734/2409-6873-2020-4-5.
3. Maltzy V., Tonkykh I., Kardashevska M. Metody pidvyshchennia kadrovoho potentsialu. Ekonomika i suspilstvo. 2018. Vypusk 19. S. 898-902. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/135.pdf.
4. Kotelnikova Yu. M. Kadrove zabezpechennia rozvytku pidpryemstva. Infrastruktura rynku. 2018. №19. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/19-2018>.
5. Pavlykivska O., Halyniak L. Rozvytok kadrovoho potentsialu yak element stratehii pidpryemstva. Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. 2021. Vyp. 2 (25). S. 210-220. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2021/21poiesp.pdf>.
6. Shubala I. V. Sut, skladovi ta faktory formuvannia kadrovoho potentsialu pidpryemstva. Ekonomichni nauky: zbirnyk naukovykh prats Luts'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriiia «Rehionalna ekonomika». Vypusk 17 (67). Redkol.: vidp. red. k.e.n., profesor I.V. Kryvoviazuk. Luts'k: IVV Luts'koho NTU, 2020. 348 s. S. 277-285.
7. Obydiennova T. S., Chernous I. O. Metody formuvannia kadrovoho potentsialu pidpryemstv. Biznes Inform. 2024. № 6. S. 382-388. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001516199>.
8. Bessonova A., Muterko H. Vplyv rozvytku innovatsiinykh tekhnolohii na kadrovyy potentsial promyslovoho pidpryemstva. Visnyk Pryazovskoho Derzhavnoho Tekhnichnoho Universytetu. Seriiia : Ekonomichni nauky. 2024. № 1 (39). S. 87-94. URL: [https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\).2024.313887/](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39).2024.313887/).
9. Investytzii v talanty: shcho tse i navishcho potribni. URL: <https://hurma.work/blog/investycziyi-v-talanty-shho-cze-i-navishho-potribni/>.
10. Khaustova K., Demianovych E. Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpryemstva v umovakh suchasnoi nestabilnosti. Ekonomika ta suspilstvo. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-43>.
11. Androshchuk I. O. Transformatsiini vyklyky rozvytku kadrovoho potentsialu vitchyznianskykh pidpryemstv na zasadakh rezylentnosti. Tsentralnoukrainskyi naukovyi visnyk. Ekonomichni nauky. 2023. Vyp. 10 (43). S. 231-239.
12. Frant Yu. Chynnyky vykorystannia kadrovoho potentsialu pidpryemstva z urakhuvanniam vymoh pislavoiennoi vidbudovy natsionalnoi ekonomiky. Ekonomika ta suspilstvo. 2024. № 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-157/>.
13. Hryshchenko N. V. Orhanizatsiino-ekonomichni zasady formuvannia stratehii rozvytku kadrovoho potentsialu biznes-subiektiv aharnoho sektoru. Ekonomichniy prostir. 2022. № 180. S. 105-110. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/180-16>.

IMPROVING THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES: CURRENT ASPECTS AND PROSPECTS

CHERNUSHKINA Oksana
Khmelnyskyi National University

The article examines the features of the formation of the human resource potential of industrial enterprises under modern operating conditions, as well as the key principles of increasing human resource potential under the conditions of post-war economic reconstruction. The essence of the concept of "human resource potential" is determined as a complex of professional and qualification characteristics, personal and business skills and abilities of employees that can be used to increase the efficiency of the enterprise's activities in order to obtain income (profit) or achieve a social effect. Definitions of concepts related to the concept of "human resource potential" are outlined. The emphasis is placed on the principles of forming the human resource potential of the enterprise, which are the basis for making management decisions regarding the integration of human resource potential with the goals and strategy of the enterprise. It is indicated that the management of the human resource potential of the enterprise is aimed at its formation, use, evaluation, development, optimization and improvement. Rational management of human resource potential will contribute to ensuring the stable functioning of the enterprise and the implementation of its strategic development. The current problems of forming and using the human resource potential of domestic industrial enterprises are outlined, with the position that increasing the human resource potential at the present stage should be based on the principles of resilience. The main challenges and tasks facing industrial enterprises that will need to be resolved in the post-war economy are indicated. The increase in the human resource potential of industrial enterprises will be of great importance during the post-war reconstruction of the national economy, which should be used as effectively as possible in conditions of limited resources. In order to restore the effective operation of industrial enterprises, it is proposed to carry out constant monitoring and take into account the influence of external and internal environmental factors in substantiating the policy of forming and using human resource potential. The factors of forming and using the human resource potential of industrial enterprises are developed. It is noted that the strategic aspects of enterprise management are interconnected with the mechanisms of forming, using and increasing human resource potential. The stages of forming a strategy for managing the human resource potential of industrial enterprises are proposed. It is noted that increasing human resource potential is a priority strategic initiative of a modern industrial enterprise.

Key words: human resource potential, formation of human resource potential, use of human resource potential, increase of human resource potential, post-war economy.