

Матвійчук О. Ю.
студентка ФММ
ORCID: 0009-0002-3409-9427;

Кириченко С. О.
канд. екон. наук, доц.,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0001-6195-5204

УПРАВЛІНСЬКИЙ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

У сучасних умовах трансформаційної економіки, зростаючої глобальної конкуренції та постійних змін у технологічному, соціальному й інституційному середовищі особливого значення набувають людські ресурси підприємства, а саме його трудовий та управлінський потенціал. Вони становлять фундаментальну основу забезпечення ефективності функціонування організації, її адаптивності до зовнішніх змін, інноваційної спроможності та стратегічної стійкості. Людський капітал поступово витісняє традиційні фактори виробництва, стаючи основним джерелом створення доданої вартості, забезпечення інноваційного розвитку та формування конкурентних переваг підприємства. Здатність організації адаптуватися до змін, впроваджувати новітні управлінські інструменти та підтримувати стабільне функціонування значною мірою визначається якістю, структурою та рівнем розвитку її кадрового складу. Важливого значення набуває системне оцінювання трудового й управлінського потенціалу, що дозволяє визначити сильні й слабкі сторони кадрової політики підприємства та забезпечити її цілеспрямований розвиток.

В умовах сучасної економіки, з метою реалізації стратегічних напрямів розвитку галузі, особливої актуальності набуває необхідність переходу підприємств на інноваційну модель функціонування, що зумовлює зростання вимог до рівня сформованості трудового потенціалу. Ключовим чинником його розвитку виступає кваліфікований і мотивований працівник, який володіє відповідними компетенціями, необхідними для досягнення довгострокових цілей підприємства. Відтак, процес формування та удосконалення трудового потенціалу доцільно здійснювати з урахуванням принципів компетентнісного підходу [3, с. 104].

Трудовий потенціал підприємства розуміється як сукупна здатність персоналу виконувати виробничі й управлінські функції на основі знань, навичок, досвіду, мотивації, психофізіологічних характеристик і соціально-психологічного клімату в колективі. В умовах ринкової економіки трудовий потенціал підприємства розглядається як один із ключових ресурсів, що впливає на результативність використання активів на рівні окремого підприємства та на загальний економічний розвиток країни в цілому [2, с. 241]. Він охоплює не лише індивідуальні характеристики працівників, але й інтегративні властивості колективу, його згуртованість, рівень кооперації, спроможність до командної роботи. У свою чергу, управлінський потенціал є специфічним компонентом трудового ресурсу, який концентрується в управлінському персоналі та характеризується здатністю до формулювання стратегічних цілей та контролю діяльності підприємства. Він включає компетентності керівників, їхній управлінський досвід, здатність до ухвалення нестандартних рішень, вміння передбачати ризики, забезпечувати ефективну комунікацію та лідерство.

Основною метою оцінювання трудового потенціалу, його стратегічного планування та реалізації відповідних заходів є забезпечення узгодженості потенціалу працівників із довгостроковими цілями розвитку підприємства. У зв'язку з цим до системи критеріїв оцінювання слід включати не лише кількісні показники, що відображають ефективність трудової діяльності, а й якісні характеристики, які розкривають рівень кваліфікації та особистісні якості персоналу [3, с. 105]. До кількісних показників належать чисельність персоналу, вікова й статева структура, рівень освіти, плинність кадрів, коефіцієнт залучення праці, продуктивність, відпрацьований час. Проте лише кількісного аналізу недостатньо, тому необхідно використовувати якісні характеристики, такі як рівень мотивації, задоволеність працею, соціально-психологічний клімат, інноваційна активність, лояльність до підприємства. З огляду на складність і багатовимірність потенціалу персоналу, ефективною вважається комплексна оцінка, яка поєднує статистичний аналіз, експертне оцінювання, анкетування, психометричні методики, атестації, а також використання коефіцієнтів інтегративної ефективності.

Наскільки управлінський потенціал буде спрямований на забезпечення ефективної роботи підприємства, багато в чому визначається рівнем професіоналізму та компетентності керівного складу [1, с. 68]. Проте, важливим є не лише рівень професійної підготовки керівників, але й їхній практичний

досвід, здатність до самоосвіти, використання сучасних інструментів управління, зокрема цифрових технологій, бізнес-аналітики, систем підтримки ухвалення рішень. Крім того, значною складовою управлінського потенціалу є організаційна культура, яка визначає характер взаємодії між працівниками, ступінь їх залученості до процесів прийняття рішень, рівень інноваційності та адаптивності до змін.

Розвиток трудового та управлінського потенціалу є одним із ключових стратегічних напрямів діяльності підприємства, оскільки саме персонал є носієм знань, джерелом інновацій і основним чинником конкурентоспроможності. Стрімкий розвиток управлінських технологій, поява нових підходів у менеджменті, впровадження інновацій та вдосконалення інформаційних систем змушують керівництво підприємства приділяти цьому особливу увагу при прийнятті рішень [1, с. 69]. Одним із найважливіших інструментів розвитку є система безперервного навчання, підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки, яка дозволяє персоналу адаптуватися до нових вимог, впроваджувати інноваційні підходи, освоювати сучасні технології.

Корпоративна система навчання має ґрунтуватися на таких основоположних принципах [3, с. 105]:

- врахування контексту, що передбачає не лише розвиток професійних умінь і навичок, а й передачу учасникам тренінгів певних ціннісних орієнтирів та ідеологічних позицій замовника;
- накопичення знань, що забезпечується залученням кількох тренерів до освітнього процесу без зниження якості викладу;
- забезпечення системного підходу до організації навчання;
- адаптація матеріалу до конкретних потреб і особливостей слухачів.

Не менш важливим є формування ефективної системи мотивації, яка повинна враховувати як матеріальні, так і нематеріальні стимули – визнання, кар'єрний зріст, комфортні умови праці, можливість реалізації творчого потенціалу. Щоб виробляти конкурентоспроможну продукцію та надавати якісні послуги, підприємству необхідно мати трудові ресурси з належним рівнем професійної підготовки, що відповідає сучасним вимогам [2, с. 244]. Розвиток управлінського потенціалу потребує особливого підходу до формування кадрового резерву, наставництва, делегування повноважень, формування сприятливого середовища для розвитку лідерських здібностей та стратегічного мислення. Важливою передумовою цього процесу є запровадження системи оцінки результативності управлінської діяльності на основі ключових показників ефективності, що дозволяє виявити слабкі місця й орієнтувати розвиток на досягнення довгострокових цілей.

Отже, в умовах стрімких змін глобального економічного середовища, цифрової трансформації та зростаючих викликів для бізнесу, трудовий і управлінський потенціал підприємства відіграють визначальну роль у формуванні його конкурентних переваг. Вони є не лише сукупністю індивідуальних компетенцій працівників і керівників, а й відображенням рівня організаційної культури, здатності до взаємодії, стратегічного бачення, готовності до змін і впровадження інновацій. Розвиток трудового та управлінського потенціалу має розглядатися як цілісна стратегічна програма, яка передбачає безперервне навчання, підтримку професійного зростання, створення системи наставництва та розвитку кадрового резерву. Окрім того, необхідним є формування сприятливого соціально-психологічного клімату, системи стимулювання, що враховує потреби та інтереси працівників, а також організаційної культури, орієнтованої на інновації, відповідальність і результат. Підприємства, які інвестують у розвиток людського капіталу, отримують суттєві переваги – підвищення ефективності управління, зростання продуктивності праці, здатність до інновацій, зменшення плинності кадрів, зміцнення корпоративної репутації та, зрештою, підвищення загальної стійкості в умовах зовнішніх викликів. Отже, системний підхід до оцінки та розвитку трудового й управлінського потенціалу є ключем до створення конкурентоспроможного, гнучкого та стратегічно орієнтованого підприємства нового покоління.

Список використаних джерел

1. Кобзар І. В. Стратегія управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах глобалізації. Інноваційні підходи до управління соціально-економічним розвитком підприємств, регіонів та держави : матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 10 жовт. 2019 р. Харків: ХНТУСГ, 2019. С. 68–69. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/23211/1/tezi_10.10.19-68-69.pdf (дата звернення: 10.02.2025).
2. Маслов В. І. Формування екологічної культури у майбутніх фахівців лісового господарства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.8. С. 241–245. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_8/241_MAS.pdf (дата звернення: 10.02.2025).
3. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2 (12). С. 102–107. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14. URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2020/No2/102.pdf> (дата звернення: 10.02.2025).