

ресурси та забезпечувати відповідність стратегії організаційним цілям. Таким чином, завдяки формуванню механізму реалізації стратегії, підприємство зможе досягти своїх цілей, підвищити ефективність та конкурентоспроможність, а також зміцнити своє стратегічне становище на ринку товарів та послуг.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління персоналом та інтелектуальними ресурсами як інструмент стратегічного розвитку суб'єктів підприємництва. Організаційно-економічні аспекти розвитку підприємницьких структур в Україні та світі: колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2022. С. 11-68.
2. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Романова Л.П. Науково-методичний підхід до формування механізму управління розвитком інноваційного потенціалу підприємства. *Innovation and Sustainability*, 2022. № 4. С. 30-38. <https://doi.org/10.31649/ins.2022.4.30.38>
3. Гринько Т.В., Лесів І.Г. Проблеми та перспективи розвитку підприємств кондитерської промисловості України. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*, 2020. Херсон : Видавничий дім «Гельветика». Т. 31 (70). № 2. С. 171-177.
4. Гусєва О.Ю. Розвиток підприємства і стратегічні зміни: сутність, принципи, взаємозв'язок. *Сталий розвиток економіки*. № 6. 2018. С. 85-75.

Канд. екон. наук Олійник Т. І., Новак М. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах економіки особлива увага звертається на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу на підприємстві. Оскільки більшість трудових ресурсів є доступними для всіх підприємств практично на однаковому рівні, то індивідуальні можливості працівників, їхні ініціативність та креативність можуть підвищити конкурентоспроможність підприємства. Саме тому важливим є дослідження кадрового потенціалу з метою його ефективного стимулювання на основі індивідуального підходу.

Термін «потенціал» має своє коріння в латинському слові «potentia», що в перекладі означає «силу», «потужність» або «можливість». Цей термін відображає можливості або здатність до досягнення певних результатів, розвитку або виконання конкретних дій. У сучасному використанні «потенціал» також вказує на можливості, які можуть бути використані або реалізовані у певному контексті, будь то в сфері науки, технологій, соціальних наук або економіки [1].

У науковій літературі можна зустріти різні погляди на те, що таке «потенціал». Один підхід розглядає потенціал як загальну характеристику ресурсів, яка враховує їхнє відношення до просторових і часових параметрів. Інший підхід визначає потенціал як комплекс ресурсів, які є важливими та необхідними для ефективного функціонування системи. Ще одне тлумачення потенціалу полягає в тому, що він представляє собою систему трудових та матеріальних факторів, необхідних для виробництва [2].

Економічне поняття «потенціал» визначається як сукупність можливостей, ресурсів і можливих досягнень, які доступні для використання в економічній діяльності. Це включає матеріальні, фінансові, технологічні, людські та інші ресурси, які можуть бути використані для досягнення певних цілей і результатів у виробництві, торгівлі, послугах та інших сферах економіки. Потенціал економіки визначається його здатністю до зростання, розвитку та досягнення максимальних результатів у межах наявних ресурсів і можливостей. Управління кадрами на практиці включає наступні аспекти [3]:

- формування системи управління кадрами;
- планування кадрової роботи;
- розробку оперативного плану кадрової роботи;
- проведення маркетингу кадрів підприємства;
- визначення кадрового потенціалу та його аналіз.

Кадровий потенціал є динамічним і залежить від активності, що є результатом відповіді на зміни як у зовнішньому середовищі, так і внутрішній структурі підприємства. Зміна кадрового потенціалу відбувається через наступні фактори:

- рух кадрів;
- зміна рівня кваліфікації (як підвищення, так і зниження);
- зміна мотивації працівників;
- створення умов для розвитку і виявлення індивідуального та професійного потенціалу працівників;
- виникнення конфліктних ситуацій в колективі.

Аналіз і оцінка кадрового потенціалу варто проводити, враховуючи економічні умови його формування, розвитку та використання, у взаємодії з іншими елементами економічного потенціалу підприємства [4]. Отже, аналіз кадрового

потенціалу є ключовим елементом управління персоналом. Розуміння потенціалу кадрів, їхніх навичок, здібностей і мотивації дозволяє підприємствам максимально використовувати їхні ресурси та досягати бажаних результатів. Такий аналіз допомагає виявляти потреби в навчанні та розвитку персоналу, а також оптимізувати процеси найму та утримання персоналу, що сприяє підвищенню ефективності підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2017. № 5. С. 53-58.
2. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>.
3. Блінов А. Мотивація персоналу корпоративних структур. *Маркетинг*. 2016. Вип. 1. С. 88-101.
4. Гринько Т.В., Савченко К.С. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. Острог: НаУОА, 2017. № 7 (35). С. 23-27.

Канд. екон. наук Олійник Т. І., Таланова В. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДІАГНОСТИКИ КРИЗОВИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Висока ймовірність виникнення та розвитку кризи в процесі діяльності будь-якого підприємства ставить завдання впровадження спеціалізованого антикризового управління [1]. Антикризове управління спрямоване не лише на уникнення можливих серйозних ускладнень у ринковій діяльності підприємства, але й на забезпечення його стабільного та успішного функціонування. Основні відмінності антикризового управління від звичайного поточного управління обумовлені такими факторами:

1) основним завданням антикризового управління є забезпечення стійкого положення на ринку та фінансової стабільності підприємства в умовах будь-яких економічних, політичних та соціальних змін в країні;

2) ключовим компонентом антикризового управління підприємством є готовність та оперативна реакція на потенційні значущі зміни в зовнішньому