

технологій дозволяє створювати нові бізнес-моделі, розширювати ринки та досягати значних результатів у сучасних умовах ринку. Компанії, які швидко адаптуються до змін, отримують стратегічну перевагу та забезпечують собі стабільний розвиток у майбутньому[2].

### Література

1. Дотримання принципів сталого розвитку під час війни URL: <https://astartaholding.com/dotrymannya-prynczypiv-stalogo-rozvytku-pid-chas-vijny-cze-vzagali-yedynyj-sposib-zberegty-najczinnishi-aktyvy-lyudej/>
2. Вартанова О.В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. Економіка та соціум. 2022. № 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909>

УДК 330.658

Камінський А.В., здобувач освіти  
Вартанова О. В., наукова керівниця, д.е.н., проф.  
Київського національного університету  
технологій та дизайну

### ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах економічного розвитку кадровий потенціал підприємства відіграє ключову роль у забезпеченні його конкурентоспроможності. Формування ефективної системи управління персоналом дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати передумови для стійкого розвитку підприємств у контексті швидких трансформацій ринкового середовища.

Питання формування кадрового потенціалу та компетенції персоналу було досліджено у працях провідних українських науковців, зокрема Вартанової О. В. [1], Грішньої О.А. [2], Москаленко В.О. [3] та інших авторів. Дані праці стали базою для аналізу існуючих підходів до формування кадрового потенціалу, а також його компетенції та розвитку. Кадровий потенціал є стратегічним активом підприємства, що впливає на його конкурентоспроможність та економічну ефективність інвестицій. Загалом кадровий потенціал являє собою сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, що включають чисельність, структуру, фізичні та психологічні можливості, інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та навички, комунікативність і здатність до співпраці, ставлення до праці тощо.

Формування кадрового потенціалу ґрунтується на принципі фокусування на ключовому професійному осередку підприємства – колективі

працівників, чий високий рівень компетентності створює стратегічну конкурентну перевагу. Завдяки цьому формується унікальний кадровий склад, що дозволяє підприємству не лише долати виклики, а й досягати довгострокової фінансової стабільності.

Також важливим є врахування міжнародного досвіду у сфері кадрового управління. Розвинені країни активно використовують сучасні HR-технології для вдосконалення підбору та навчання персоналу. Одним із ключових напрямків є інтеграція принципів стійкого розвитку в кадрову політику, що включає екологічну та соціальну відповідальність, розвиток інклюзивних програм для працівників та створення комфортних умов праці. Крім того, слід враховувати тенденції ринку праці, що динамічно змінюється. Вплив цифрової трансформації, розвиток штучного інтелекту та автоматизації вимагають гнучкого підходу до формування кадрового потенціалу.

Таким чином, формування кадрового потенціалу є комплексним та багатоетапним процесом, що вимагає системного підходу до управління персоналом. Ефективне управління кадровим потенціалом дозволить підприємству адаптуватися до змін, підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати сталий розвиток у довгостроковій перспективі. Крім того, інтеграція концепцій стійкого розвитку в управління персоналом сприятиме формуванню соціально відповідальної корпоративної культури, що позитивно впливатиме на імідж підприємства та залучення нових фахівців.

### **Література**

1. Вартанова О. В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2017. № 5(61). С. 97-102.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. К.: Знання. 2006. 559 с.
3. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. Бізнес-Навігатор. 2010. №3(20). С. 165-170.

УДК 331.101.3:005.336.4

Климюк А. І., здобувач освіти  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф.  
Київський національний університет технологій  
та дизайну

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ**

В умовах сучасних глобальних викликів (економічна нестабільність, стрімкі технологічні зміни, військові конфлікти та ін.) питання благополуччя