***ГУРАЛЬСЬКА***
*Вікторія Валентинівна*
***viktoria.gyralskaya@mzeid.in***

*студентка, Державний університет "Одеська політехніка"*

***ШАРКОВА***
*Ганна Іванівна*
***hanna.sharkova@mzeid.in***

*студентка, Державний університет "Одеська політехніка"*

***СКРИПНИК***
*Наталія Анатоліївна*
***n.a.skrypnyk@opu.ua***

*к.е.н., старший викладач, Державний університет "Одеська політехніка"*

УДК 658.3.658.336

# АДАПТАЦІЯ І РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

# ADAPTATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AS AN INSTRUMENT OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION

*DOI: https://doi.org/10.37634/efp.2021.6(2).4*

***HURALSKA Viktoriia*** *– student, State University "Odesa Polytechnic"*

***SHARKOVA Hanna*** *– student, State University "Odesa Polytechnic"*

***SKRYPNYK Nataliia*** *– PhD in Economics, Senior Lecturer, State University "Odesa Polytechnic"*

*У результаті дослідження розглянуто процес адаптації й розвитку кадрового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності організації. Охарактеризовано, яким способом якісна адаптація та розвиток впливають на здатність підприємства конкурувати та займати високі позиції серед суперників. У статті проаналізовано основні функції управління та розвитку кадрового потенціалу на ринку трудових ресурсів, а також наведено хронологію виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності.*

*** * ***

***Introduction.*** *There is a redistribution of the structure of workers; the amount of manual labor is reduced, while mental labor becomes more popular in modern conditions of modernization of production and use of advanced technologies. The role of the human factor is steadily growing; companies have very high demands on the skills and knowledge of employees. One of the key resources of competitiveness is the human resources of the company's employees. The process of adaptation and development of human resources as an instrument of increasing the competitiveness of the organization studied: V.V. Bezsmertna, T.Yu. Bazarov, L.B. Balabanova, O.V. Sardak, A.M. Grinenko, et.al.*

***The purpose of the paper*** *is to study the process of adaptation and development of human resources as an instrument of increasing the competitiveness of the organization.*

***Results.*** *The evolution of the notion of man as a subject of economic activity has contributed to the change in the concepts that define his place and role in this activity. The main functions of management and development of human resources in the labour market are planning, organization and control. These functions can be realized through a clear division of functions and job responsibilities, providing training, development and professional development, as well as organizing a system of employee motivation. Improving the level of education of employees as one of the priorities for the development of labour potential of the organization is due to the growth in the economy of services, which stimulates the need for information and development of employees.*

***Conclusion.*** *Thus, it should be noted that the development of human resources of the organization involves direct investment in employees, aimed at increasing their competitiveness and, consequently, the competitiveness of the organization. Implementing this task, management needs to identify and assess their employment's opportunities, choose the best way to manage labor potential, be able to interest staff in development and thus increase human resources.*

***Ключові слова:*** *конкурентоспроможність, працівник, персонал, розвиток, адаптація, потенціал, організація, знання, ресурс*

***Keywords:*** *competitiveness, employee, staff, development, adaptation, potential, organization, knowledge, resource*

## ВСТУП

У сучасних умовах модернізації виробництва та використання прогресивних технологій відбувається перерозподіл структури працівників, обсяг фізичної праці скорочується, тоді як розумова праця стає більш затребуванішою. Роль людського фактору неухильно зростає, компанії пред'являють дуже високі вимоги до умінь і знань працівників. Одним із ключових ресурсів конкурентоспроможності виступає кадровий потенціал співробітників компанії.

Кадровий потенціал у широкому розумінні являє собою вміння й навички співробітників, які використовуються у цілях отримання доходу або досягнення необхідного соціального ефекту. Управління розвитком кадрового потенціалу дозволяє позитивно впливати на задоволеність працівників, встановлювати перспективні орієнтири організаційної поведінки, підвищувати рівень компетенції й мотивації персоналу. Розвиток кадрового потенціалу стає одним із суттєвих напрямів стратегічного управління в умовах сьогодення.

Нова роль людини на підприємстві та якісні зміни в економіці по-новому поставили задачу ефективного використання кадрів. Ринкові відносини у корені змінили підходи до вирішення багатьох економічних проблем і, насамперед тих, які пов'язані з людиною. Кадрова складова потенціалу підприємства стала відігравати важливу роль у його діяльності, від рівня її ви-

користання та збалансованості залежать можливості досягнення конкурентних переваг, високі кінцеві показники, забезпечення сталого розвитку підприємства. У зв'язку із зазначеним на сьогодні одним із ключових чинників підвищення ефективності діяльності підприємства є ставлення до кадрів підприємства. А щоб мати висококваліфікованих фахівців, які складають ядро будь-якого підприємства, мотивувати їх до ефективної роботи, керівники повинні організувати сучасну дієву систему управління кадровим потенціалом [3].

Процес адаптації й розвитку кадрового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності організації у своїх працях вивчали В.В. Безсмертна, Т.Ю. Базаров, Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак, А.М. Гриненко, Є.В. Маслов, М.В. Корінь, О.А. Грішнова, В.С. Васильченко, А.М. Калінін, О.І. Олексюк, В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, І.Л. Назаренко та ін.

**МЕТА** роботи – дослідити процес адаптації й розвитку кадрового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності організації.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою даної роботи є матеріали періодичних фахових та профільних видань, наукові праці та ресурси мережі Internet. У проведенні досліджень використано методи системного підходу, аналізу та узагальнення.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Адаптація персоналу – це процес включення нових співробітників в організацію, цей процес передбачає знайомство з правилами й нормами, закріпленими у корпоративній культурі, пристосування працівників до нових професійних, соціальних або економічних умов праці в організації.

Процес адаптації умовно може проходити в такій послідовності [1]:

– оцінювання рівня підготовленості новачка;
– орієнтування в організації;
– пояснення завдань і вимог до роботи;
– введення в робочу групу;
– заохочення допомоги новачку;
– функціонування.

На сьогодні основними функціями адаптації та розвитку кадрового потенціалу на ринку трудових ресурсів виступають планування, організація та контроль. Ці функції можливо реалізувати завдяки чіткому розподілу функціональних та посадових обов'язків, забезпеченню навчання, розвитку та підвищення кваліфікації, а також організації системи мотивації працівників.

Розглядаючи розвиток персоналу як інструмент приросщення трудового потенціалу, доцільно згадати В.А. Савченка, який зазначає: «розвиток персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності організації. За таких умов розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку» [5].

Еволюція уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності сприяла тому, що змінювались поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності. Хронологічний контекст еволюції можна представити у такому вигляді, який подано у табл. 1.

З вищенаведеного можна зробити висновок про те, що раніше людина розглядалася лише як об'єкт, здатний більшою мірою тільки до фізичної праці. Наразі провідні компанії всього світу розглядають персонал як найважливіший ресурс, об'єкт найефективніших інвестицій в його знання, професійність та здоров'я з наступною їх реалізацією для досягнення цілей підприємства.

Відзначимо, що формування й розвиток кадрового потенціалу в умовах конкурентної боротьби між організаціями вимагає застосування системного підходу, для здійснення якого необхідно:

– вдосконалювати організацію праці працівників, впроваджуючи інноваційні методи роботи;
– здійснювати нормування праці в міру впровадження нових технологій;
– організовувати своєчасне навчання й підвищення кваліфікації працівників;
– аналізувати мотивуючі чинники і впроваджувати сучасні системи стимулювання;
– встановлювати гнучкий режим роботи;
– розробляти ефективні методи вирішення конфліктів тощо [4; 6].

Таблиця 1

**Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності** [2]

| Поняття | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Робоча сила | Трудові ресурси | Трудовий потенціал | Людський фактор | Людський потенціал |
| Започатковано | | | | |
| XIX ст. | 20-ті рр. XX ст. | 70-ті рр. XX ст. | 80-ті рр. XX ст. | 90-ті рр. XX ст. |
| Визначення ролі людини | | | | |
| Людина – носій здатності до праці. | Людина – об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили. | Людина – суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці. | Людина – провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності. | Людина – об'єкт найефективніших інвестицій в її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією в суспільстві. |

## ВИСНОВКИ

Отже, слід зазначити, що розвиток кадрового потенціалу організації передбачає прямі капіталовкладення у співробітників, націлені на підвищення їх конкурентоспроможності та конкурентоспроможності організації. Реалізуючи це завдання, керівництву не-

обхідно визначити й оцінити свої трудові можливості, вибрати оптимальний спосіб управління трудовим потенціалом, зуміти зацікавити персонал у розвитку й нарощувати тим самим кадровий потенціал.

***Список використаних джерел***

1. Адаптація персоналу. URL: https://pidru4niki.com/1974070450783/menedzhment/adaptatsiya_personalu

2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. Київ: КНЕУ, 2005.

3. Корінь М.В., Шевченко О.О., Шовкопляс О.О. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств у сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2017. № 60. С. 238-245.

4. Кречетников К.Г. Особенности формирования и развития кадрового потенциала организации. *Система ценностей современного общества.* 2014. № 37. С. 168–172.

5. Савченко В.А. Розвиток персоналу. Київ: КНЕУ, 2008. 512 с.

6. Черникова В.Е. Потенциал технологий краудфандинга для развития предпринимательских инициатив. *Вестник Института дружбы народов Кавказа.* 2016. № 3 (39). С. 145–148.

***References***

1. Staff adaptation. URL: https://pidru4niki.com/1974070450783/menedzhment/adaptatsiya_personalu (In Ukrainian).

2. Vasylchenko V.S., Hrynenko A.M., Hrishnova O.A., Kerb L.P. Management of labor potential: textbook. Kyiv: KNEU, 2005. (In Ukrainian).

3. Korin M.V., Shevchenko O.O., Shovkoplias O.O. Management of human resources development of enterprises in modern conditions. *Bulletin of Transport Economics and Industry*. 2017. № 60. pp. 238-245.. (In Ukrainian).

4. Krechetnikov K.G. Features of the formation and development of the organization's personnel potential // System of values of modern society. 2014. № 37, 168–172 p. (In Russian).

5. Savchenko V.A. Staff Development. Kyiv: KNEU, 2008. 512 p. (In Ukrainian).

6. Chernikova V.E. The potential of crowdfunding technologies for the development of entrepreneurial initiatives. *Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus*. 2016. № 3 (39). pp. 145–148 p. (In Russian).