

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Демідова Альбіна Олександрівна

Здобувачка вищої освіти

першого (бакалаврського) рівня

4 року навчання, ННІ «Менеджменту і маркетингу»

Харківського національного економічного університету

імені Семена Кузнеця

Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, зумовлюють потребу у переосмисленні підходів до управління людськими ресурсами. Підприємства діють в умовах воєнного стану, нестабільного ринку праці, міграційних процесів та цифрової трансформації, що посилює значення людського капіталу як головного чинника стійкості та конкурентоспроможності бізнесу.

Одним із найважливіших напрямів сучасного управління персоналом стає формування кадрового потенціалу – системна робота з відбору, розвитку, утримання та ефективного використання кваліфікованих працівників у нових організаційних умовах [1].

Кадровий потенціал підприємства – це не лише кількісний склад персоналу, а насамперед якісна сукупність професійних, інтелектуальних і морально-психологічних характеристик працівників, які забезпечують досягнення стратегічних цілей організації. Як зазначає О. А. Грішнова, кадровий потенціал є основою соціально-економічного розвитку підприємства, оскільки поєднує трудові, творчі та інноваційні здібності працівників [2]. Науковець А. М. Колот підкреслює, що кадровий потенціал формується не стихійно, а через цілеспрямовану політику управління персоналом, яка включає

планування чисельності, професійний розвиток, систему мотивації та формування корпоративної культури [3].

З поширенням віддаленої роботи після пандемії COVID-19 і в умовах воєнних викликів в Україні формування кадрового потенціалу зазнало суттєвих змін. Віддалена робота, гібридні моделі та цифровізація кадрових процесів стали не тимчасовим явищем, а новою реальністю управління персоналом [4].

Це спричинило потребу в адаптації методів оцінювання, контролю, комунікації та розвитку працівників до онлайн-середовища. Тепер керівники мають підтримувати залученість працівників не через фізичну присутність, а через цифрові інструменти – платформи командної взаємодії, електронне навчання, системи аналітики ефективності.

Віддалена робота має як переваги, так і ризики. Серед переваг – гнучкість, економія часу, зменшення витрат на офісні ресурси, розширення географії пошуку кадрів. Проте основними викликами є зниження рівня командної взаємодії, послаблення соціальної згуртованості, зростання ризику емоційного вигорання та складність контролю результатів [5].

Тому завдання менеджменту полягає у збереженні та розвитку кадрового потенціалу, попри територіальну віддаленість працівників.

Формування кадрового потенціалу в умовах дистанційної роботи передбачає низку ключових напрямів:

1. Цифровізація кадрових процесів. Впровадження HRM-систем, електронного документообігу, аналітики персоналу, цифрових платформ для оцінювання компетенцій. Це забезпечує оперативність, прозорість та інтеграцію інформації.

2. Переосмислення ролі лідерства. В умовах дистанційної взаємодії керівник має стати не контролером, а наставником і фасилітатором командної роботи. Лідерство базується на довірі, комунікації й емоційному інтелекті [6].

3. Гнучка мотиваційна політика. Матеріальні стимули доповнюються нефінансовими – гнучкий графік, можливість професійного розвитку,

автономність у прийнятті рішень. Важливо враховувати індивідуальні потреби та етапи кар'єри працівників.

4. Безперервне навчання. В умовах диджиталізації важливо розвивати цифрові, аналітичні та комунікативні навички персоналу. Підприємства дедалі частіше створюють корпоративні платформи, проводять вебінари та менторські програми.

5. Соціально-психологічна підтримка працівників. Віддалена робота може знижувати емоційний зв'язок із командою. Психологічний комфорт і відчуття приналежності стають чинником утримання кадрів і підвищення лояльності.

Важливою умовою розвитку кадрового потенціалу є формування корпоративної культури дистанційної взаємодії, у якій цінуються ініціативність, взаємопідтримка та орієнтація на результат. Власне, кадровий потенціал у таких умовах трансформується в «кадрову стійкість», тобто здатність персоналу зберігати ефективність і мотивацію попри зовнішні потрясіння.

Дослідження міжнародних компаній підтверджують, що підприємства, які активно розвивають кадровий потенціал через інструменти гібридної роботи, демонструють вищі показники інноваційності та адаптивності. Наприклад, за даними Deloitte (2023), організації, що впровадили гнучкі моделі зайнятості, підвищили продуктивність на 14–18 % і знизили плинність кадрів на третину [7].

Отже, гнучке управління людськими ресурсами стає стратегічним інструментом забезпечення конкурентних переваг.

Таким чином, формування кадрового потенціалу в умовах віддаленої роботи передбачає поєднання технологічних рішень, управлінських інновацій і людських цінностей. Його ефективність визначається не лише кваліфікацією працівників, а й рівнем корпоративної культури, здатністю до самоорганізації, цифровою грамотністю та готовністю до безперервного навчання. Системний підхід до розвитку кадрового потенціалу дозволяє підприємствам

підтримувати стійкість, продуктивність і інноваційність навіть у кризових умовах, коли традиційні моделі управління персоналом уже не працюють [8].

Список використаних джерел:

1. Грішнова О. А. Кадровий потенціал підприємства: сутність, структура, оцінювання / О. А. Грішнова // Економіка України. – 2022. – № 6. – С. 55–64.
2. Колот А. М. Людський капітал та кадровий потенціал підприємства: концептуальні основи розвитку / А. М. Колот // Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – 2021. – № 1. – С. 12–19.
3. Ситник Н. І. Розвиток кадрового потенціалу в умовах цифрової трансформації економіки / Н. І. Ситник // Ефективна економіка. – 2023. – № 5. – С. 44–50.
4. Петренко Л. М. Використання кадрового потенціалу підприємства в умовах гібридної зайнятості / Л. М. Петренко // Бізнес Інформ. – 2024. – № 3. – С. 96–102.
5. Deloitte Insights. The future of work: Redefining workforce and workplace strategy. – New York: Deloitte, 2023. – 56 p.
6. Gibson C., Gibbs J. Virtuality and collaboration in teams: Implications for the development of team innovation / C. Gibson, J. Gibbs // Administrative Science Quarterly. – 2022. – Vol. 67(1). – P. 75–110.
7. Mahapatra M., Dash S. K. Managing human capital in hybrid workplaces: Lessons from digital transformation / M. Mahapatra, S. K. Dash // Journal of Organizational Change Management. – 2024. – Vol. 37(2). – P. 249–263.