

УДК 331.108.2:334.722

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.200.3-9>**Андрусів У.Я.**

кандидат економічних наук

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

**Andrusiv Uliana**

PhD in Economic Sc.

Ivano-Frankivsk National Technical University oil and gas

<https://orcid.org/0000-0003-1793-0936>**Черчата А.О.**

кандидат економічних наук

ННІ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

Українського державного університету науки і технологій

**Cherchata Anzhela**

PhD in Economic Sc.

SEI "Prydniprovsk State Academy of the Civil Engineering and Architecture"

Ukrainian State University of Science and Technology

<https://orcid.org/0000-0002-6753-2891>**Божанова В.Ю.**

доктор економічних наук

ННІ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

Українського державного університету науки і технологій

**Bozhanova Viktoriia**

Dr. of Economic Sc.

SEI "Prydniprovsk State Academy of the Civil Engineering and Architecture"

Ukrainian State University of Science and Technology

<https://orcid.org/0000-0002-0595-9347>

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних підходів до визначення сутності кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності. Актуальність обраної теми зумовлена відсутністю єдиного концептуального підходу до визначення даної економічної категорії, що ускладнює розробку ефективних механізмів управління персоналом підприємств в умовах трансформаційних змін та загострення конкурентної боротьби на внутрішньому і зовнішньому ринках. У статті систематизовано та узагальнено існуючі підходи до визначення сутності кадрового забезпечення, які класифіковано у чотири основні групи: процесний, системний, функціональний та елементний. Процесний підхід розглядає кадрове забезпечення як сукупність послідовних дій, спрямованих на формування, розвиток та використання кадрового потенціалу підприємства. У рамках системного підходу кадрове забезпечення трактується як цілісна система взаємопов'язаних елементів, функціонування яких спрямоване на досягнення кадрових цілей організації. Функціональний підхід визначає кадрове забезпечення як напрям діяльності організації, що реалізується в рамках системи управління персоналом. Елементний підхід розглядає кадрове забезпечення як сукупність різноманітних елементів, що забезпечують функціонування системи управління персоналом. На основі критичного аналізу існуючих підходів запропоновано авторське визначення поняття "кадрове забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності", яке трактується як складна, багаторівнева, ієрархічно структурована та функціонально інтегрована система, що включає сукупність взаємопов'язаних процесів, механізмів та інструментів, спрямованих на формування, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу з метою досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентних переваг підприємства на ринку. Визначено основні структурні елементи системи кадрового забезпечення, до яких віднесено: кадрове планування, підбір та відбір персоналу, адаптацію, навчання та розвиток, оцінювання, мотивацію, управління кар'єрою та вивільнення персоналу. Окреслено ключові принципи функціонування системи кадрового забезпечення, серед яких: системність, науковість, ефективність, адаптивність, інноваційність та соціальна відповідальність. Практичне значення отриманих результатів полягає у формуванні теоретичного підґрунтя для розробки методичних підходів до оцінювання ефективності та вдосконалення системи кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності.

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, суб'єкти підприємницької діяльності, управління персоналом, трудовий потенціал, конкурентоспроможність підприємства.

## THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING THE ESSENCE OF STAFFING FOR BUSINESS ENTITIES

*The article explores theoretical approaches to defining the essence of staffing for business entities. The relevance of the chosen topic is due to the absence of a unified conceptual approach to defining this economic category, which complicates the development of effective personnel management mechanisms for enterprises in conditions of transformational changes and intensified competition in domestic and foreign markets. The article systematizes and generalizes existing approaches to defining the essence of staffing, which are classified into four main groups: process-based, systemic, functional, and elemental. The process-based approach considers staffing as a set of sequential actions aimed at forming, developing, and utilizing the enterprise's personnel potential. Within the systemic approach, staffing is interpreted as an integrated system of interconnected elements whose functioning is directed at achieving the organization's personnel goals. The functional approach defines staffing as an area of organizational activity implemented within the personnel management system. The elemental approach views staffing as a collection of various elements that ensure the functioning of the personnel management system. Based on a critical analysis of existing approaches, the author proposes an original definition of "staffing of business entities," which is interpreted as a complex, multi-level, hierarchically structured, and functionally integrated system that includes a set of interconnected processes, mechanisms, and tools aimed at forming, developing, and effectively utilizing personnel potential to achieve strategic goals and ensure competitive advantages of the enterprise in the market. The main structural elements of the staffing system are identified, including: personnel planning, recruitment and selection, adaptation, training and development, evaluation, motivation, career management, and personnel release. Key principles of the staffing system's functioning are outlined, including: systematicity, scientific approach, efficiency, adaptability, innovation, and social responsibility. The practical significance of the obtained results lies in forming a theoretical foundation for developing methodological approaches to evaluating the effectiveness and improving the staffing system of business entities.*

**Keywords:** staffing, business entities, personnel management, labor potential, enterprise competitiveness.

**JEL Classification:** M12, M50, J24, L26

**Постановка проблеми.** У сучасних динамічних та надзвичайно мінливих умовах глобального економічного середовища кадрове забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності, яке охоплює широкий спектр взаємопов'язаних процесів формування, розвитку та раціонального використання трудових ресурсів з урахуванням стратегічних цілей та тактичних завдань підприємств, набуває виняткової значущості як ключовий і водночас найбільш складний фактор забезпечення їх конкурентоспроможності, інноваційного потенціалу та довгострокового сталого розвитку на національному та міжнародному ринках. Стрімкі й часто непередбачувані трансформаційні процеси у глобальній економіці, масштабна та всеохоплююча цифровізація бізнес-процесів, радикальні зміни у технологічних укладах та парадигмах управління, безпрецедентне загострення конкуренції на ринках товарів і послуг, зумовлене процесами глобалізації та лібералізації зовнішньоекономічної діяльності, актуалізують надзвичайно важливе в теоретичному та практичному аспектах питання ефективного формування, стратегічного розвитку та оптимального використання кадрового потенціалу підприємств, який у постіндустріальній економіці знань перетворюється на вирішальний фактор конкурентоспроможності та досягнення стратегічних цілей суб'єктів підприємницької діяльності. Проте, незважаючи на значну кількість фундаментальних та прикладних наукових праць, присвячених дослідженню різноманітних теоретичних, методологічних та практичних аспектів управління персоналом, на сьогоднішній день у науковій літературі не сформовано єдиного концептуального підходу до визначення сутності, структури та

функціональних характеристик кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності, що значною мірою ускладнює розробку науково обґрунтованих та практично дієвих механізмів його вдосконалення в умовах трансформаційних змін глобального економічного середовища.

Багатоаспектне та надзвичайно складне за своєю економічною природою поняття "кадрове забезпечення" досить широко використовується у сучасній науковій літературі з питань економіки та управління, проте інтерпретується представниками різних наукових шкіл та напрямів економічної думки неоднаково, що призводить до суттєвої термінологічної неузгодженості, концептуальної невизначеності та методологічної фрагментарності, створюючи значні теоретичні та практичні перешкоди для формування логічно структурованої, внутрішньо несуперечливої та методологічно цілісної теоретичної бази дослідження даної економічної категорії. Наявні в економічній літературі численні розбіжності у розумінні сутнісних характеристик, структурних компонентів та функціональних особливостей кадрового забезпечення неминуче негативно позначаються на ефективності та результативності практичних заходів щодо його вдосконалення, які розробляються та впроваджуються суб'єктами підприємницької діяльності в умовах загострення конкурентної боротьби на внутрішньому та зовнішньому ринках. Значені об'єктивні обставини теоретичного та прикладного характеру зумовлюють нагальну необхідність проведення комплексного наукового дослідження, спрямованого на систематизацію, узагальнення та критичне переосмислення існуючих концептуальних

підходів до визначення економічної сутності кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності, що, безперечно, має стати надійним теоретико-методологічним підґрунтям для подальших фундаментальних та прикладних наукових розвідок у цьому надзвичайно важливому для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств напрямі економічних досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання теоретичного осмислення сутності кадрового забезпечення та його ролі у діяльності суб'єктів господарювання знайшли відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, значний внесок у розвиток теоретичних засад кадрового забезпечення зробили такі вчені, як У. Андрусів [1], Г. Зелінська [2], Л. Балабанова [3], М. Белопольський [4], Т. Білорус [5], У. Галицька [6], Г. Долга [7], А. Криворученко [9] та інші. У працях зазначених авторів кадрове забезпечення розглядається з різних позицій: як складова системи управління персоналом, як процес, як система, як комплекс заходів тощо. Значна увага приділяється також методам оцінки кадрового забезпечення та шляхам підвищення його ефективності. Зокрема, у дослідженнях Г. Зелінської [8] розглядаються глобалізаційні виклики та їх вплив на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Автори обґрунтовують необхідність переосмислення підходів до кадрового забезпечення з урахуванням сучасних тенденцій розвитку світової економіки. Колектив авторів [10] досліджує інноваційні аспекти розвитку України через призму конкурентоспроможності персоналу підприємств в умовах глобалізаційних змін, акцентуючи увагу на необхідності формування інноваційно орієнтованого кадрового забезпечення. І. Попадинець [11] у своїй праці аналізує роль персоналу в оцінці конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, пропонуючи методичні підходи до оцінювання ефективності кадрового забезпечення. Автори [12-15] розглядають трудовий потенціал як фактор забезпечення конкурентних переваг суб'єктів підприємницької діяльності в Україні, наголошуючи на важливості розвитку та раціонального використання трудового потенціалу як основи кадрового забезпечення.

Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених різним аспектам кадрового забезпечення, залишаються недостатньо дослідженими питання формування цілісного теоретичного підходу до визначення його сутності з урахуванням специфіки функціонування суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах.

**Метою статті** є систематизація та узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності та формування авторського бачення даного поняття.

**Виклад основних результатів дослідження.** Аналіз наукової літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення сутності поняття "кадрове забезпечення". Існує декілька концептуальних підходів до трактування даного поняття, які доцільно систематизувати у такі групи:

- кадрове забезпечення як процес;
- кадрове забезпечення як система;
- кадрове забезпечення як напрям діяльності;
- кадрове забезпечення як сукупність елементів.

Розглянемо детальніше кожен із зазначених підходів. У таблиці 1 систематизовано існуючі теоретичні підходи до визначення сутності кадрового забезпечення.

Як видно з табл.1, існуючі підходи до визначення сутності кадрового забезпечення можна поділити на чотири групи: процесний, системний, функціональний та елементний. Розглянемо кожен із них детальніше.

В рамках процесного підходу кадрове забезпечення трактується як динамічний процес, що передбачає сукупність послідовних етапів, спрямованих на формування, розвиток та використання кадрового потенціалу суб'єкта підприємницької діяльності.

У рамках системного підходу кадрове забезпечення розглядається як цілісна система взаємопов'язаних елементів, функціонування яких спрямоване на досягнення кадрових цілей організації. Особливістю системного підходу є розгляд кадрового забезпечення як складної системи, що включає взаємопов'язані підсистеми (підбір, навчання, розвиток, мотивація, оцінювання тощо), функціонування яких спрямоване на досягнення спільної мети – формування та розвиток трудового потенціалу організації.

В рамках функціонального підходу кадрове забезпечення розглядається як один із ключових напрямів діяльності організації, що реалізується через сукупність функцій управління персоналом.

У рамках елементного підходу кадрове забезпечення трактується як сукупність різноманітних елементів (кадрів, методів, заходів, ресурсів тощо), що у своїй єдності забезпечують функціонування системи управління персоналом.

Всебічний та комплексний аналіз існуючих у сучасній науковій літературі концептуальних підходів до визначення економічної сутності кадрового забезпечення, їх систематизація та критичне переосмислення з урахуванням сучасних тенденцій розвитку економічної теорії та практики управління персоналом дозволяють сформулювати авторське бачення даного багатоаспектного поняття, яке, на відміну від існуючих, враховує галузеву специфіку функціонування суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних надзвичайно складних, динамічних та висококонкурентних умовах трансформаційної економіки України, що характеризується високим рівнем невизначеності та волатильності зовнішнього середовища.

На нашу думку, враховуючи складність, багатоаспектність та міждисциплінарний характер досліджуваної економічної категорії, «кадрове забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності» доцільно розглядати як складну, багаторівневу, ієрархічно структуровану та функціонально інтегровану систему, що охоплює цілісну, внутрішньо узгоджену та взаємообумовлену сукупність взаємопов'язаних та взаємозалежних процесів, механізмів, інструментів, методів та технологій, які спрямовані на планомірне та раціональне

формування, неперервний професійний розвиток та максимально ефективного використання кадрового потенціалу підприємства з метою досягнення стратегічних цілей його функціонування в довгостроковій перспективі, забезпечення стійких конкурентних переваг на

внутрішньому та зовнішньому ринках, а також створення необхідних організаційних, економічних, соціальних та психологічних передумов для максимальної реалізації творчого потенціалу кожного працівника та колективу підприємства в цілому.

Таблиця 1

## Теоретичні підходи до визначення сутності кадрового забезпечення

| Підхід                | Автор                        | Визначення  |
|-----------------------|------------------------------|---|
| Процесний підхід      | Балабанова Л.В.              | "Процес реалізації управлінських рішень щодо заповнення штатних посад організації працівниками відповідної кваліфікації в необхідній кількості" [3]   |
|                       | Белопольський М.             | "Процес наповнення організаційних структур відповідними за професією та кваліфікацією кадрами" [4]  |
|                       | Білорус Т.                   | "Сукупність процесів планування, підбору, підготовки, розстановки та вивільнення кадрів, які у своїй єдності утворюють потік відтворення робочої сили відповідно до потреб національної економіки" [5]  |
| Системний підхід      | Бессонова А.                 | "Процес реалізації кадрової політики організації, що полягає у забезпеченні оптимальної відповідності між потребами організації у кадрах та наявністю кваліфікованих фахівців, їх професійним та соціально-психологічним розвитком" [4]       |
|                       | Галицька У.                  | "Система принципів, форм і методів формування, розподілу, перерозподілу та використання трудового потенціалу організації" [6]   |
|                       | Долга Г.                     | "Система заходів, спрямованих на задоволення потреб організації у кадрах відповідної кваліфікації" [7]  |
| Функціональний підхід | Криворученко А.              | "Система організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на формування і ефективного використання кадрового потенціалу організації" [9]   |
|                       | Михайлюк О.                  | "Діяльність, спрямована на пошук, оцінку та встановлення заданих відносин з робочою силою як в самій організації для подальшого кар'єрного зростання, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників" [10]        |
|                       | Посвалюк, О.                 | "Напрямок кадрової роботи, що передбачає сукупність заходів з добору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів" [12]  |
| Елементний підхід     | Смачило В.                   | "Комплексне поняття, яке відображає процес формування, розвитку і забезпечення вимог до персоналу організації, що реалізується через підбір кадрів, їх навчання, підвищення кваліфікації та стимулювання праці" [13]                          |
|                       | Шубала І                     | "Сукупність кадрів і методів роботи з ними, необхідних для досягнення цілей організації" [13]   |
|                       | Попадинець І.                | "Сукупність працівників, що мають необхідну професійну підготовку та кваліфікацію, а також пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і досвідом роботи в обраній сфері діяльності" [11] |
|                       | Долга Г. В.<br>Хитрова О. А. | "Сукупність заходів, спрямованих на пошук, оцінку та встановлення заданих відносин з робочою силою як в самій компанії для подальшого кар'єрного зростання, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників" [7]   |

Джерело: систематизовано автором

Запропоноване авторське визначення, яке розроблене на основі синтезу та творчого переосмислення найбільш перспективних положень процесного, системного, функціонального та елементного підходів, містить такі ключові концептуальні аспекти, що відображають сутнісні характеристики досліджуваної економічної категорії:

- системність та інтегрованість – кадрове забезпечення розглядається як складна, відкрита, динамічна та адаптивна система, що функціонує на основі принципів цілісності, ієрархічності, структурності, множинності опису, взаємозв'язку із зовнішнім середовищем, та включає широкий спектр взаємопов'язаних, взаємозалежних та взаємообумовлених елементів, які в сукупності забезпечують виконання системою своїх функцій та досягнення поставлених стратегічних цілей;

- процесність та динамічність – кадрове забезпечення передбачає розробку та неперервну реалізацію сукупності послідовних, взаємопов'язаних, взаємодоповнюючих та логічно структурованих процесів, які охоплюють весь життєвий цикл персоналу підприємства, починаючи від планування потреби в кадрах та завершуючи вивільненням працівників, та спрямовані на формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу відповідно до стратегічних цілей та тактичних завдань суб'єкта підприємницької діяльності;

- функціональність та багатоаспектність – кадрове забезпечення виконує широкий спектр важливих взаємопов'язаних функцій організаційного, економічного, соціального та психологічного характеру, спрямованих на формування, розвиток, раціональне використання та збереження кадрового потенціалу

підприємства, який розглядається як стратегічний ресурс забезпечення конкурентоспроможності суб'єкта підприємницької діяльності в умовах глобалізації та інформатизації економіки;

- стратегічна спрямованість та адаптивність – кадрове забезпечення нерозривно пов'язане зі стратегією розвитку підприємства, орієнтоване на досягнення довгострокових стратегічних цілей та забезпечення стійких конкурентних переваг суб'єкта підприємницької діяльності на ринку, при цьому система кадрового забезпечення має бути достатньо гнучкою та адаптивною, здатною своєчасно та адекватно реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі функціонування підприємства.

Структура кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності, на нашу думку, включає наступні основні елементи:

1. кадрове планування – визначення потреби в кадрах відповідної кваліфікації, розробка планів щодо забезпечення підприємства необхідними кадрами;

2. підбір та відбір персоналу – залучення кандидатів на вакантні посади та відбір найбільш відповідних з них;

3. адаптація персоналу – забезпечення ефективного входження нових працівників у колектив та їх ознайомлення з особливостями діяльності підприємства;

4. навчання та розвиток персоналу – організація процесу навчання, підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників;

5. оцінювання персоналу – визначення відповідності працівників займаним посадам, оцінка їх результативності та потенціалу;

6. мотивація персоналу – розробка та впровадження систем матеріального та нематеріального стимулювання працівників;

7. управління кар'єрою – планування та реалізація кар'єрного зростання працівників;

8. вивільнення персоналу – організація процесу звільнення працівників з дотриманням вимог законодавства та соціальної відповідальності.

Функціонування системи кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності базується на певних принципах, серед яких доцільно виділити наступні:

- принцип системності – розгляд кадрового забезпечення як цілісної системи, елементи якої взаємодіють між собою та з зовнішнім середовищем;

- принцип науковості – використання наукових підходів та методів при формуванні та розвитку кадрового забезпечення;

- принцип ефективності – забезпечення оптимального співвідношення між витратами на кадрове забезпечення та отриманими результатами;

- принцип адаптивності – здатність системи кадрового забезпечення адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього середовища;

- принцип інноваційності – впровадження інноваційних методів та технологій у процес кадрового забезпечення;

- принцип соціальної відповідальності – врахування соціальних аспектів при формуванні та розвитку кадрового забезпечення.

**Висновки.** Проведене ґрунтовне дослідження теоретичних підходів до визначення сутності кадрового забезпечення та критичне переосмислення наявного наукового доробку в цій сфері з урахуванням сучасних тенденцій розвитку економічної науки і практики управління персоналом дозволило систематизувати існуючі в економічній літературі концептуальні підходи до розуміння даної категорії у чотири основні групи, кожна з яких відображає певний аспект цього багатогранного та надзвичайно складного економічного явища: процесний підхід, який розглядає кадрове забезпечення через призму послідовних, взаємопов'язаних та взаємообумовлених процесів формування, розвитку та використання персоналу підприємства; системний підхід, що трактує кадрове забезпечення як цілісну, ієрархічно структуровану та функціонально інтегровану систему взаємопов'язаних елементів, спрямованих на досягнення кадрових цілей організації; функціональний підхід, в рамках якого кадрове забезпечення розглядається як один із ключових напрямів управлінської діяльності, що реалізується через сукупність взаємодоповнюючих функцій; та елементний підхід, який акцентує увагу на структурних компонентах кадрового забезпечення.

На основі аналізу та критичного переосмислення існуючих теоретичних підходів, з урахуванням сучасних тенденцій розвитку глобальної економіки, трансформації ринку праці та специфіки функціонування суб'єктів підприємницької діяльності в умовах підвищеної невизначеності та ризику, в дослідженні було запропоновано авторське визначення поняття "кадрове забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності", яке, на відміну від існуючих, відзначається міждисциплінарним та інтегративним характером і трактується як складна, багаторівнева, ієрархічно структурована та функціонально інтегрована система, що охоплює цілісну, внутрішньо узгоджену та взаємообумовлену сукупність взаємопов'язаних та взаємозалежних процесів, механізмів, інструментів, методів та технологій, які спрямовані на планомірне та раціональне формування, неперервний професійний розвиток та максимально ефективне використання кадрового потенціалу підприємства з метою досягнення стратегічних цілей його функціонування в довгостроковій перспективі, забезпечення стійких конкурентних переваг на внутрішньому та зовнішньому ринках, а також створення необхідних організаційних, економічних, соціальних та психологічних передумов для максимальної реалізації творчого потенціалу кожного працівника та колективу підприємства в цілому.

У ході дослідження було визначено та науково обґрунтовано основні структурні елементи системи кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності, до яких віднесено: кадрове планування як процес визначення поточних та перспективних потреб підприємства в персоналі відповідної кваліфікації та розробки на цій основі кадрової стратегії; підбір та відбір

персоналу, що передбачає залучення кандидатів на вакантні посади та формування оптимального кадрового складу підприємства; адаптацію персоналу, спрямовану на забезпечення ефективного входження нових працівників у колектив та їх ознайомлення з особливостями професійної діяльності на конкретному підприємстві; професійне навчання та розвиток персоналу, що включає організацію безперервного процесу підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників відповідно до стратегічних цілей підприємства; об'єктивне та комплексне оцінювання персоналу, спрямоване на визначення відповідності працівників займаним посадам, оцінку їх результативності та потенціалу; ефективну мотивацію персоналу, яка передбачає розробку та впровадження науково обґрунтованих систем матеріального та нематеріального стимулювання працівників; стратегічне управління кар'єрою, що включає планування та реалізацію кар'єрного зростання працівників; а також соціально відповідальне вивільнення персоналу, яке передбачає організацію процесу звільнення працівників з дотриманням вимог чинного законодавства та норм корпоративної соціальної відповідальності. Також було систематизовано та теоретично обґрунтовано ключові принципи

функціонування системи кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах, що дозволило сформулювати цілісне науково-теоретичне уявлення про досліджуване багатоаспектне економічне явище та створити надійне методологічне підґрунтя для подальших наукових розвідок у цьому надзвичайно важливому для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств напрямі.

Перспективними напрямками подальших наукових досліджень у даній сфері є розробка комплексу науково-методичних підходів до оцінювання ефективності системи кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання, аналіз впливу кадрового забезпечення на конкурентоспроможність та інноваційний потенціал підприємств, а також обґрунтування стратегічних напрямів та механізмів удосконалення системи кадрового забезпечення вітчизняних суб'єктів підприємницької діяльності з урахуванням сучасних глобалізаційних викликів, інформатизації економіки, трансформації ринку праці та інших актуальних тенденцій розвитку національної та світової економіки.

#### Список використаних джерел:

1. Andrusiv U., Popadynets I., Zelinska H., Lagodiienko V., Kupalova H. & Goncharenko N. Labor potential as a factor of ensuring competitive advantages of business entities in Ukraine. *Production Engineering Archives*. 2023. Vol. 29 (3). P. 263–270.
2. Zelinska H., Andrusiv U., Protsyshyn A., Vyshnevskaya O., Dovgal O., & Sydor H. Innovative development of Ukraine: competitiveness of enterprise staff in the context of globalization changes. *Journal of Hygienic Engineering & Design*. 2022. Vol. 40. P. 294–303.
3. Балабанова Л.В. *Управління персоналом: навчальний посібник*. К.: Професіонал, 2016. 512 с.
4. Белопольський М. Г., Хаджинова О. В., Бессонова А. В. Теоретико-методологічні засади системи управління кадровим потенціалом. *Economics Bulletin*. 2022. № 4. С. 72–79.
5. Білорус Т. В. *Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія*. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
6. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf> (дата звернення 11.04.2025).
7. Долга Г. В. Хитрова О. А. Кадровий потенціал підприємств торгівлі: сутність та методи оцінки ефективності його використання. *Вісник ОНУ імені Сеченікова*. 2022. Т. 27. Вип. 1(91), С. 38–46.
8. Зелінська Г. О., Андрусів У. Я. Глобалізаційні виклики та конкурентоспроможність персоналу підприємства. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2021. № 2 (110). С. 11–18.
9. Криворученко А. Г. Система та основні методи кадрового забезпечення у системі управління вітчизняними підприємствами. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*. 2017. Вип. 1. С. 8–15.
10. Михайлюк О. В. Сутність та складові кадрового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 411–421.
11. Попадинець І., Андрусів У., Данилюк М., & Бойчук О. Роль персоналу в оцінці конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (Серія: Економіка та управління в нафтогазовій промисловості)*. 2022. № 1 (25). С. 100–109.
12. Посвалюк, О. (2024). Оцінка кадрового потенціалу підприємства: від класичних моделей до сучасних підходів управління. *Економіка та суспільство*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-119>
13. Смачило В. В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 3. С. 53–65.
14. Черчата А. О., Тарасова Т.О. *Управління персоналом на підприємствах харчової промисловості*. Вісник ХНАУ. Серія: «Економічні науки». 2019. № 4 (1/2). С. 407–414.
15. Шубала І. В. Суть, складові та фактори формування кадрового потенціалу підприємства. *Економічні науки: збірник наукових праць Луцького національного технічного університету*. Серія: «Регіональна економіка». 2020. Випуск 17 (67). С. 277–285.

**References:**

1. Andrusiv, U., Popadynets, I., Zelinska, H., Lagodiienko, V., Kupalova, H., & Goncharenko, N. (2023). Labor potential as a factor of ensuring competitive advantages of business entities in Ukraine. *Production Engineering Archives*, 29(3), 263–270. [in English].
2. Zelinska, H., Andrusiv, U., Protsyshyn, A., Vyshnevskaya, O., Dovgal, O., & Sydor, H. (2022). Innovative development of Ukraine: Competitiveness of enterprise staff in the context of globalization changes. *Journal of Hygienic Engineering & Design*, 40, 294–303. [in English].
3. Balabanova, L. V. (2016). *Upravlinnia personalom [Personnel management: Study guide]*. Kyiv: Profesional, 512 p. [in Ukrainian].
4. Belopolskyi, M. G., Khadzhyanova, O. V., & Bessonova, A. V. (2022). Teoretyko-metodolohichni zasady systemy upravlinnia kadrovym potentsialom [Theoretical and methodological foundations of the personnel potential management system]. *Economics Bulletin*, 4, 72–79. [in Ukrainian].
5. Belorus, T. V. (2007). *Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva [Strategic management of enterprise personnel potential: Monograph]*. Irpin: National Academy of the State Tax Service of Ukraine, 174 p. [in Ukrainian].
6. Halytska, U. B. (2025). Formuvannia ta efektyvnist vykorystannia kadrovoho potentsialu [Formation and efficiency of personnel potential utilization]. Retrieved from <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf> [Accessed 11.04.2025] [in Ukrainian].
7. Dolha, H. V., & Khytrova, O. A. (2022). Kadrovyi potentsial pidpriemstv torhivli: sutnist ta metody otsinky efektyvnosti yoho vykorystannia [Personnel potential of trade enterprises: Essence and methods for evaluating its use efficiency]. *Visnyk ONU imeni Sechnykova*, 27(1(91)), 38–46. [in Ukrainian].
8. Zelinska, H. O., & Andrusiv, U. Ya. (2021). Hlobalizatsiini vyklyky ta konkurentospromozhnist personalu pidpriemstva [Globalization challenges and competitiveness of enterprise personnel]. *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomia*, 2(110), 11–18. [in Ukrainian].
9. Kryvoruchenko, A. G. (2017). Systema ta osnovni metody kadrovoho zabezpechennia u systemi upravlinnia vitchyznianymy pidpriemstvamy [System and main methods of personnel support in the management of domestic enterprises]. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo: trendy rozvytku*, 1, 8–15. [in Ukrainian].
10. Mikhailiuk, O. V. (2013). Sutnist ta skladovi kadrovoho potentsialu pidpriemstva [Essence and components of enterprise personnel potential]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, 28, 411–421. [in Ukrainian].
11. Popadynets, I., Andrusiv, U., Danyiuk, M., & Boichuk, O. (2022). Rol personalu v otsyntsi konkurentospromozhnosti subiektiv hospodariuvannia [The role of personnel in evaluating the competitiveness of business entities]. *Naukovyi Visnyk Ivano-Frankivskoho Natsionalnoho Tekhnichnoho Universytetu Nafty i Hazu (Serii: Ekonomika ta upravlinnia v naftohazovii promyslovosti)*, 1(25), 100–109. [in Ukrainian].
12. Posvaliuk, O. (2024). Otsinka kadrovoho potentsialu pidpriemstva: vid klasychnykh modelei do suchasnykh pidkhodiv upravlinnia [Assessment of enterprise personnel potential: From classic models to modern management approaches]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-119> [in Ukrainian].
13. Smachylo, V. V. (2016). Kvintesentsiia ta poniatiino-semantychnyi analiz sotsialno-ekonomichnoi katehorii «kadrovi potentsial pidpriemstva» [Quintessence and conceptual-semantic analysis of the socio-economic category "enterprise personnel potential"]. *Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky*, 3, 53–65. [in Ukrainian].
14. Cherchata, A. O., Tarasova, T.O. (2020). *Upravlinnia personalom na pidpryemstvax xarchovoyi promyslovosti pidpriemstva [Personnel management at the enterprises of the food industry]*. *Visnyk XNAU. Seriya: «Ekonomichni nauky»*, 4 (1/2), 407–414. [in Ukrainian].
15. Shubala, I. V. (2020). Sut, skladovi ta faktory formuvannia kadrovoho potentsialu pidpriemstva [Essence, components, and factors of enterprise personnel potential formation]. *Ekonomichni nauky: zbirnyk naukovykh prats Luts'koho Natsionalnoho Tekhnichnoho Universytetu. Seriya: «Rehionalna ekonomika»*, 17(67), 277–285. [in Ukrainian].