

навчальний посібник. За заг. ред. А. М. Слободяник, О. Ю. Могилевська, Л. В. Романова, І. Ю. Салькова. К.: КиМУ, 2022. 228 с.

УДК 331.108.042

Федчишина Ганна

здобувач вищої освіти,

Херсонський державний аграрно-економічний
університет

Жосан Ганна

к.е.н., доцент

Херсонський державний аграрно-економічний
університет

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

У сучасних динамічних та невизначених умовах функціонування бізнесу особливої актуальності набуває питання побудови ефективної системи адаптивного управління на підприємстві. Ключовим елементом такої системи є формування відповідного кадрового потенціалу, здатного гнучко реагувати на зміни та виклики зовнішнього середовища.

Формування кадрового потенціалу підприємства в умовах адаптивного управління передбачає створення гнучкого та динамічного оточення, спроможного швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі. Ключові аспекти цього процесу включають розвиток гнучкості та рухливості персоналу, стратегічне управління знаннями, розвиток лідерів, адаптацію корпоративної культури та ефективне управління комунікаціями.

Це також передбачає акцент на постійному навчанні та розвитку співробітників, а також впровадження систем оцінки результатів та здатність ефективно управляти змінами. Важливим є створення відкритого середовища, де співробітники залучені до процесу прийняття рішень та можуть вносити свій внесок в пошук інноваційних рішень для вирішення викликів, що виникають. Адаптивне управління вимагає готовності від керівництва та персоналу змінювати свої підходи та стратегії відповідно до поточних умов та завдань підприємства.

Досягнення успіху в умовах адаптивного управління також передбачає створення системи обміну інформацією та знань між співробітниками для ефективного вирішення завдань. Розвиток лідерських якостей стає необхідністю, оскільки лідери повинні не лише приймати рішення в умовах невизначеності, але й мотивувати команду до активної участі в адаптаційних процесах.

Суттєвою частиною адаптивного управління є здатність підприємства виявляти та розвивати нові таланти, а також створювати умови для залучення персоналу до процесу інновацій. Важливо враховувати індивідуальність та унікальні навички кожного співробітника, щоб забезпечити оптимальне використання їх потенціалу в контексті загальних цілей організації

Не менш важливим є вміння управляти комунікаціями всередині підприємства, забезпечуючи відкритий обмін інформацією та створюючи позитивний організаційний клімат. Це сприяє не лише швидкому реагуванню на зміни, але й виникається здатність вирішувати проблеми та вдосконалювати процеси через колективний інтелект та злагоджену роботу команди.

Загалом, в умовах адаптивного управління формування кадрового потенціалу вимагає не тільки уваги до індивідуальних навичок та талантів працівників, але й акцентує на важливості

колективної співпраці, навчання на льоту та постійного вдосконалення підприємством в цілому.

Формування кадрового потенціалу є ключовим елементом побудови системи адаптивного управління на підприємстві. Необхідний комплексний підхід, що включає розвиток гнучкості персоналу, управління знаннями, підготовку лідерів змін, адаптацію організаційної культури. Важливо створити відкрите середовище, що заохочує інновації та залучення працівників до процесів прийняття рішень. Необхідно розвивати обмін інформацією та знаннями між працівниками, а також їх лідерські якості. Слід враховувати індивідуальні навички кожного та сприяти їх розвитку в контексті загальних цілей. Важливою є здатність виявляти та розвивати таланти, створювати умови для інновацій персоналу. Адаптивне управління вимагає формування кадрового потенціалу, орієнтованого як на індивідуальний розвиток, так і на командну роботу.

Список використаних джерел

1. Пілипенко Т.Я., Кліщук Т.Ю. Формування кадрового потенціалу підприємства в контексті адаптивного управління. Економічний часопис-XXI, 2023. 10(10), 76-82. doi:10.32346/2073-1052.2023.10.76
2. Куценко О.В., Куценко В.О. Адаптивне управління кадровим потенціалом підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2022. 1(1), 72-77. doi:10.32639/2414-990X.2022.1.72
3. Зінченко А.В., Зінченко О.А. Формування кадрового потенціалу підприємства в умовах адаптивного управління. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. 2022. 1(1), 10-16. doi:10.32836/2663-4265.2022.1.10
4. Жосан Г. В. Адаптивний менеджмент і сталий розвиток: взаємозв'язок понять у контексті управління

діяльністю підприємства в умовах невизначеності. Бізнес Інформ. 2021. №3. С. 179–187. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-3-179-187>

УДК 330.341.1

Якобчук Наталя

аспірантка

Міжнародного гуманітарного університету

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ЛОГІСТИЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

У сучасному світі особливо важливо йти в ногу з часом і застосовувати інноваційні технології, їх розвиток є одним з найважливіших факторів у підвищенні конкурентоспроможності фірми і подальшого розвитку економіки країни.

Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність»: «інновації - новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру, якість виробництва і (або) соціальної сфери».

Впровадження інновацій у логістику має значні перспективи в Україні. Країна активно розвиває свою економіку та прагне стати привабливим місцем для бізнесу, у тому числі логістичної галузі. Впровадження нових технологій та інновацій може принести безліч переваг, таких як підвищення ефективності та оптимізація процесів, покращення швидкості доставки, зниження витрат та ризиків.