



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Глухівський
національний педагогічний
університет імені
Олександра Довженка



Автори:

Тетяна Самусь, Євгеній Маринченко,
Богдан Вовк, Віталій Опанасенко,
Валентина Ющенко

Навчально-методичний посібник

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СПІВПРАЦІ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ



для студентів спеціальності А5 Професійна освіта,
спеціалізації А5.37 Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та харчові технології); педагогічних і
науково-педагогічних працівників закладів професійної, фахової передвищої та
вищої освіти; керівників, власників і менеджерів суб'єктів підприємницької
діяльності.

Глухів – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка

Автори:

Тетяна Самусь, Євгеній Маринченко, Богдан Вовк,
Віталій Опанасенко, Валентина Ющенко

Навчально-методичний посібник

Розвиток кадрового потенціалу суб'єктів
підприємницької діяльності в умовах співпраці із
закладами освіти

для студентів спеціальності А5 Професійна освіта, спеціалізації А5.37 Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології); педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти; керівників, власників і менеджерів суб'єктів підприємницької діяльності.

Глухів – 2026

УДК 331.108:334.7]:378(075.8)

Р 64

*Рекомендовано до друку та розповсюдження вченою радою
Глухівського національного педагогічного університету
імені Олександра Довженка
(протокол № 1 від 31 серпня 2026 року)*

Рецензенти:

Автори:

Самусь Т. В., канд. пед. наук, доцент, завідувач кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва;

Маринченко Є. О., доктор філософії, доцент кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва;

Вовк Б. І., канд. пед. наук, доцент кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва;

Опанасенко В. П., канд. пед. наук, доцент кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва;

Ющенко В. М., асистент кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва.

Самусь Т. В., Маринченко Є. О., Вовк Б. І., Опанасенко В. П., Ющенко В. М. Розвиток кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в умовах співпраці із закладами освіти: навчально-методичний посібник. Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2026. 32 с.

ISBN 978-966-376-168-8

У навчально-методичному посібнику висвітлено основні питання, пов'язані із сучасними підходами до розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в умовах співпраці із закладами освіти, а саме: розкрито сутність та складові кадрового потенціалу, охарактеризовано його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств, висвітлено сучасні форми взаємодії закладів освіти та суб'єктів підприємницької діяльності.

УДК 331.108.:334.7]:378(075.8)

ISBN 978-966-376-168-8

© Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2026
© Самусь Т. В., Маринченко Є. О., Вовк Б. І.,
Опанасенко В. П., Ющенко В. М., 2026

ЗМІСТ

ВСТУП

1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	3
1.1. Сутність та складові кадрового потенціалу.....	3
1.2. Роль кадрового потенціалу в забезпеченні конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності.....	4
1.3. Сучасні виклики розвитку кадрового потенціалу в умовах трансформації ринку праці.....	6
2. СУЧАСНИЙ СТАН СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	8
2.1. Основні форми взаємодії освіти і бізнесу.....	8
2.2. Дуальна освіта як механізм підготовки конкурентоспроможних фахівців.....	9
2.3. Проблеми та обмеження розвитку партнерської взаємодії.....	11
3. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	13
3.1. Компетентнісний підхід до професійної підготовки кадрів.....	13
3.2. Практико-орієнтоване навчання та професійна адаптація персоналу.....	14
3.3. Цифровізація процесів професійного розвитку.....	16
3.4. Безперервний професійний розвиток та навчання впродовж життя.....	17
4. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	19
4.1. Розвиток партнерських моделей взаємодії.....	19
4.2. Інноваційні механізми кадрового забезпечення.....	20
4.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності розвитку кадрового потенціалу.....	22
ВИСНОВКИ.....	24
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	27

1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сутність та складові кадрового потенціалу

У сучасних умовах розвитку економіки людський капітал виступає одним із найважливіших ресурсів забезпечення стабільного функціонування та конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності. Саме тому особливого значення набуває проблема формування та розвитку кадрового потенціалу як стратегічної основи ефективного управління підприємством.

Поняття «кадровий потенціал» характеризує сукупність професійних знань, умінь, навичок, компетентностей, особистісних якостей, досвіду, творчих здібностей та можливостей працівників, які можуть бути використані для досягнення поточних і перспективних цілей суб'єкта підприємницької діяльності. На відміну від трудових ресурсів, кадровий потенціал відображає не лише кількісні характеристики персоналу, але й його якісний рівень, здатність до професійного розвитку, адаптації та інноваційної діяльності.

У структурі кадрового потенціалу доцільно виокремлювати кілька взаємопов'язаних складових. Професійно-кваліфікаційна складова характеризує рівень освіти, професійної підготовки та практичного досвіду працівників. Інтелектуальна складова відображає рівень знань, аналітичних здібностей, готовність до навчання та сприйняття інновацій. Мотиваційна складова визначає зацікавленість працівників у досягненні результатів праці та професійному самовдосконаленні. Інноваційна складова характеризує здатність персоналу до генерування нових ідей та впровадження сучасних технологій. Соціально-психологічна складова охоплює комунікативні здібності, здатність працювати в команді, рівень корпоративної культури та професійної етики.

В умовах сучасного розвитку підприємницької діяльності кадровий потенціал набуває стратегічного значення. Від рівня його розвитку залежить здатність підприємства оперативно реагувати на зміни ринкового

середовища, забезпечувати високу якість продукції та послуг, підвищувати ефективність виробничих і управлінських процесів. Особливо актуальним це питання є для підприємств сфери торгівлі, де професійна компетентність персоналу безпосередньо впливає на якість обслуговування споживачів, формування конкурентних переваг та фінансові результати діяльності.

Формування кадрового потенціалу відбувається під впливом багатьох факторів, серед яких провідне місце займає система професійної освіти. Саме заклади освіти забезпечують первинне формування професійних компетентностей майбутніх працівників, закладають основу для їх подальшого професійного розвитку та адаптації до вимог сучасного ринку праці. Тому розвиток кадрового потенціалу дедалі більше розглядається як результат ефективної взаємодії між освітнім середовищем та суб'єктами підприємницької діяльності.

У сучасних умовах особливого значення набуває компетентнісний підхід до формування кадрового потенціалу. Роботодавці все частіше оцінюють не лише рівень теоретичних знань працівників, а й здатність застосовувати їх на практиці, працювати з інформаційними технологіями, комунікувати з клієнтами та колегами, адаптуватися до змін і приймати управлінські рішення. Саме тому розвиток кадрового потенціалу має здійснюватися на основі інтеграції освітньої підготовки та практичного досвіду.

Кадровий потенціал є комплексною характеристикою людських ресурсів підприємства, яка визначає його можливості щодо забезпечення ефективної діяльності, інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності в сучасних економічних умовах.

1.2. Роль кадрового потенціалу в забезпеченні конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності

У сучасній економіці знань конкурентоспроможність суб'єктів підприємницької діяльності дедалі більше визначається не обсягами

матеріальних ресурсів, а якістю людського капіталу. Саме кадровий потенціал виступає основою формування конкурентних переваг, забезпечення інноваційного розвитку та підвищення ефективності функціонування підприємств.

Конкурентоспроможність підприємства характеризує його здатність успішно функціонувати на ринку, ефективно використовувати наявні ресурси та забезпечувати задоволення потреб споживачів краще, ніж конкуренти. Досягнення таких результатів значною мірою залежить від рівня професійної підготовки персоналу, його здатності працювати в умовах постійних змін і впроваджувати сучасні технології.

Високий рівень кадрового потенціалу забезпечує підприємству можливість швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища, впроваджувати інновації, удосконалювати організаційні процеси та підвищувати якість продукції й послуг. У сфері торгівлі особливе значення мають професійні компетентності працівників щодо роботи з клієнтами, знання характеристик товарів, використання цифрових технологій продажу та сучасних інструментів маркетингу.

Однією з найважливіших характеристик сучасного кадрового потенціалу є його інноваційна спрямованість. Працівники повинні бути готовими до освоєння нових технологій, використання цифрових платформ, автоматизованих систем управління та сучасних засобів комунікації. Це особливо актуально в умовах цифрової трансформації економіки, яка суттєво змінює вимоги до професійної діяльності.

Важливим фактором підвищення конкурентоспроможності є також здатність персоналу до безперервного професійного розвитку. Сучасні підприємства дедалі частіше впроваджують системи корпоративного навчання, наставництва та професійного консультування, що дозволяє оперативно оновлювати професійні знання працівників та підвищувати ефективність їх діяльності.

Особливого значення у формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу набуває співпраця підприємств із закладами освіти. Така взаємодія дозволяє роботодавцям впливати на зміст професійної підготовки майбутніх фахівців, забезпечувати їх практичну підготовку та здійснювати відбір перспективних працівників ще на етапі навчання.

Кадровий потенціал є одним із ключових чинників конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності, а його розвиток виступає необхідною умовою забезпечення сталого економічного зростання та ефективного функціонування підприємств в умовах сучасної ринкової економіки.

1.3. Сучасні виклики розвитку кадрового потенціалу в умовах трансформації ринку праці

Сучасний ринок праці характеризується високою динамічністю та суттєвими структурними змінами, що відбуваються під впливом глобалізації, цифровізації, автоматизації виробничих процесів і розвитку інформаційних технологій. У таких умовах розвиток кадрового потенціалу стає одним із ключових завдань як для закладів освіти, так і для суб'єктів підприємницької діяльності.

Одним із найбільш суттєвих викликів є швидке оновлення професійних знань і навичок. Багато професій зазнають трансформації, а окремі спеціальності поступово втрачають актуальність. Натомість зростає попит на працівників, які володіють цифровими компетентностями, навичками роботи з інформаційними системами, електронними платформами та сучасними засобами комунікації.

Іншим важливим викликом є невідповідність між результатами професійної підготовки та потребами роботодавців. У багатьох випадках випускники закладів освіти мають достатній рівень теоретичних знань, але недостатньо підготовлені до виконання практичних професійних завдань. Це

зумовлює необхідність активізації співпраці між освітніми установами та представниками бізнесу.

Суттєвий вплив на ринок праці мають демографічні процеси та міграція працездатного населення. Скорочення чисельності трудових ресурсів підвищує конкуренцію між роботодавцями за кваліфікованих працівників і вимагає створення додаткових стимулів для їх професійного розвитку та утримання на підприємствах.

В умовах цифрової економіки особливого значення набувають так звані надпрофесійні компетентності, або *soft skills*. Роботодавці дедалі більше цінують комунікативність, здатність працювати в команді, критичне мислення, відповідальність, лідерські якості та здатність до швидкого навчання. Саме ці характеристики визначають успішність професійної діяльності в умовах постійних змін.

Важливим викликом є також необхідність забезпечення безперервного професійного розвитку персоналу. Концепція навчання впродовж життя стає невід'ємною складовою сучасної кадрової політики, оскільки дозволяє підтримувати актуальність професійних компетентностей та забезпечувати адаптацію працівників до нових умов діяльності.

Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці потребують перегляду традиційних підходів до розвитку кадрового потенціалу та активізації партнерської взаємодії між закладами освіти і суб'єктами підприємницької діяльності з метою формування конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно працювати в умовах сучасної економіки

2. СУЧАСНИЙ СТАН СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Основні форми взаємодії освіти і бізнесу

У сучасних умовах розвитку економіки ефективна взаємодія між закладами освіти та суб'єктами підприємницької діяльності виступає одним із визначальних чинників забезпечення якісної професійної підготовки кадрів. Відповідність результатів навчання сучасним вимогам роботодавців значною мірою залежить від рівня партнерської співпраці між освітнім середовищем та представниками бізнесу. Саме тому в останні роки спостерігається активний розвиток різноманітних форм взаємодії освіти і підприємницького сектору.

Однією з найбільш поширених форм співпраці є організація виробничої практики здобувачів освіти. Практична підготовка забезпечує можливість ознайомлення майбутніх фахівців із реальними умовами професійної діяльності, сприяє закріпленню теоретичних знань та формуванню практичних навичок. Для роботодавців виробнича практика є ефективним інструментом оцінювання професійного потенціалу майбутніх працівників та формування кадрового резерву.

Важливою формою взаємодії виступає проведення стажувань. На відміну від виробничої практики, стажування передбачає більш глибоке залучення здобувачів освіти до виробничих процесів підприємства. У процесі стажування майбутні фахівці набувають досвіду виконання професійних обов'язків, ознайомлюються з корпоративною культурою підприємства та особливостями організації праці.

Одним із найбільш перспективних напрямів співпраці є залучення роботодавців до розроблення та оновлення освітніх програм. Участь представників бізнесу у формуванні змісту навчання сприяє адаптації освітнього процесу до сучасних потреб ринку праці, врахуванню галузевих особливостей та впровадженню актуальних професійних компетентностей.

Поширеною формою партнерської взаємодії є проведення спільних семінарів, тренінгів, майстер-класів та професійних конкурсів. Такі заходи сприяють ознайомленню здобувачів освіти з сучасними технологіями та практиками професійної діяльності, розвитку професійної мотивації та формуванню позитивного ставлення до майбутньої професії.

У сучасних умовах дедалі більшого значення набувають спільні освітньо-практичні проєкти, які реалізуються за участю закладів освіти та підприємств. Такі проєкти можуть бути спрямовані на вирішення виробничих завдань, проведення досліджень, впровадження інноваційних технологій або розроблення нових продуктів і послуг. Їх реалізація забезпечує інтеграцію освітньої, наукової та практичної діяльності.

Для суб'єктів підприємницької діяльності сфери торгівлі будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами особливе значення мають форми співпраці, пов'язані з практичною підготовкою персоналу, розвитком навичок роботи з клієнтами, цифровими технологіями продажів та сучасними системами обліку товарів. Участь підприємств у професійній підготовці майбутніх працівників дозволяє забезпечити їх готовність до виконання професійних функцій уже на початковому етапі трудової діяльності.

Сучасні форми взаємодії освіти і бізнесу створюють необхідні умови для розвитку кадрового потенціалу, підвищення якості професійної підготовки та забезпечення потреб ринку праці у кваліфікованих фахівцях.

2.2. Дуальна освіта як механізм підготовки конкурентоспроможних фахівців

Одним із найбільш ефективних сучасних механізмів розвитку кадрового потенціалу є дуальна форма здобуття освіти. Її актуальність зумовлена необхідністю поєднання теоретичної підготовки здобувачів освіти з набуттям практичного досвіду безпосередньо на підприємстві.

Дуальна освіта являє собою модель організації освітнього процесу, за якої навчання відбувається одночасно у закладі освіти та на робочому місці.

При цьому здобувач освіти частину часу навчається за освітньою програмою, а іншу частину проводить на підприємстві, виконуючи професійні завдання під керівництвом наставників.

Основною перевагою дуальної освіти є можливість набуття практичного досвіду ще під час навчання. Це дозволяє майбутнім фахівцям краще розуміти особливості професійної діяльності, формувати необхідні компетентності та адаптуватися до умов майбутньої роботи. Одночасно роботодавці отримують можливість брати безпосередню участь у підготовці кадрів відповідно до власних потреб.

Важливою перевагою дуальної освіти є скорочення періоду професійної адаптації молодих працівників. Випускники, які здобували освіту за дуальною формою, вже мають практичний досвід роботи, володіють необхідними професійними навичками та знайомі з виробничими процесами підприємства.

Для суб'єктів підприємницької діяльності дуальна освіта виступає ефективним інструментом формування кадрового резерву. Підприємства мають можливість залучати перспективних здобувачів освіти до виконання професійних завдань, оцінювати їх професійні якості та приймати рішення щодо подальшого працевлаштування.

Значний потенціал дуальна освіта має для розвитку сфери торгівлі. Майбутні працівники можуть безпосередньо ознайомлюватися з організацією торговельних процесів, особливостями роботи з клієнтами, використанням сучасних програмних продуктів, систем автоматизації продажів та електронного документообігу.

Водночас ефективність дуальної освіти залежить від рівня організації взаємодії між закладом освіти та підприємством. Важливими умовами успішної реалізації дуальної форми навчання є узгодження освітніх програм із потребами роботодавців, підготовка наставників, створення належних умов для проходження практичної підготовки та здійснення постійного моніторингу результатів навчання.

Дуальна освіта є одним із найбільш перспективних механізмів підготовки конкурентоспроможних фахівців, що забезпечує інтеграцію освітньої та практичної складових професійної підготовки та сприяє розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності.

2.3. Проблеми та обмеження розвитку партнерської взаємодії

Незважаючи на позитивні тенденції розвитку співпраці між закладами освіти та суб'єктами підприємницької діяльності, існує низка проблем і обмежень, які стримують ефективність партнерської взаємодії та ускладнюють процес розвитку кадрового потенціалу.

Однією з основних проблем є недостатній рівень відповідності освітніх програм сучасним потребам ринку праці. У багатьох випадках зміст професійної підготовки не встигає своєчасно адаптуватися до змін, що відбуваються в економіці та виробничій сфері. У результаті випускники закладів освіти не завжди володіють компетентностями, необхідними для ефективного виконання професійних обов'язків.

Суттєвою проблемою залишається недостатня практична спрямованість професійної підготовки. Незважаючи на поступове впровадження практико-орієнтованих підходів, частина освітніх програм все ще орієнтована переважно на передачу теоретичних знань. Це ускладнює адаптацію випускників до реальних умов професійної діяльності.

Одним із факторів, що обмежує розвиток партнерської взаємодії, є недостатня зацікавленість окремих роботодавців у довгостроковій співпраці із закладами освіти. Частина підприємств не готова інвестувати ресурси у професійну підготовку майбутніх працівників через ризики їх подальшого працевлаштування в інших організаціях.

Важливою проблемою є також недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення окремих закладів освіти. Швидкий розвиток сучасних технологій потребує постійного оновлення навчального

обладнання, програмного забезпечення та освітніх ресурсів, що потребує значних фінансових витрат.

Суттєвий вплив на розвиток кадрового потенціалу здійснюють демографічні процеси та міграція населення. Відтік кваліфікованих працівників за кордон призводить до дефіциту кадрів у багатьох галузях економіки та ускладнює процес формування кадрового резерву.

Окремою проблемою є недостатній розвиток механізмів прогнозування потреб ринку праці. У багатьох випадках відсутня ефективна система визначення перспективної потреби у фахівцях певних спеціальностей, що ускладнює планування підготовки кадрів та формування державного замовлення.

В умовах цифрової трансформації економіки додатковим викликом виступає необхідність постійного оновлення цифрових компетентностей працівників та викладачів. Розвиток інформаційних технологій відбувається настільки швидко, що потребує безперервного професійного навчання всіх учасників освітнього процесу.

Подолання зазначених проблем потребує комплексного підходу, що передбачає активізацію співпраці між закладами освіти та роботодавцями, удосконалення змісту професійної підготовки, розширення практичної складової навчання, розвиток дуальної освіти та впровадження сучасних цифрових технологій у процес підготовки кадрів.

Незважаючи на наявність окремих проблем і обмежень, партнерська взаємодія між закладами освіти та суб'єктами підприємницької діяльності залишається одним із найбільш перспективних напрямів розвитку кадрового потенціалу та забезпечення потреб сучасного ринку праці у висококваліфікованих фахівцях.

3. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Компетентнісний підхід до професійної підготовки кадрів

Сучасний етап розвитку економіки характеризується переходом від традиційної моделі професійної підготовки до компетентнісної, яка орієнтована на формування у фахівців здатності ефективно виконувати професійні функції в реальних умовах виробничої діяльності. Саме компетентнісний підхід сьогодні розглядається як один із ключових механізмів розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності.

На відміну від традиційного підходу, що акцентував увагу переважно на засвоєнні теоретичних знань, компетентнісний підхід спрямований на формування інтегрованої здатності особистості застосовувати знання, уміння, навички, досвід та особистісні якості для вирішення професійних завдань. У центрі уваги перебувають результати навчання, які визначають готовність випускника до ефективної професійної діяльності.

Для сучасних суб'єктів підприємницької діяльності особливе значення мають професійні компетентності, пов'язані з виконанням конкретних виробничих функцій, використанням сучасних технологій, організацією виробничих процесів, управлінням ресурсами та взаємодією із клієнтами. Водночас зростає значення універсальних компетентностей, які забезпечують здатність працівника адаптуватися до змін, навчатися протягом життя та ефективно працювати в умовах невизначеності.

Компетентнісний підхід передбачає активне залучення роботодавців до визначення переліку професійних компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій. Участь представників бізнесу в розробленні освітніх програм сприяє підвищенню відповідності результатів навчання реальним потребам ринку праці та забезпечує формування затребуваних професійних якостей майбутніх працівників.

Важливу роль у реалізації компетентнісного підходу відіграють професійні стандарти, які визначають вимоги до знань, умінь, навичок та компетентностей працівників певних професій. Використання професійних стандартів дозволяє узгодити систему підготовки кадрів із потребами роботодавців та забезпечити об'єктивне оцінювання результатів навчання.

Для підприємств сфери торгівлі будівельними матеріалами, залізними виробами та санітарно-технічною продукцією особливого значення набуває формування компетентностей у сфері товарознавства, організації продажів, маркетингу, логістики, роботи з цифровими системами обліку та управління клієнтськими відносинами. Крім того, сучасний працівник повинен володіти навичками комунікації, вирішення конфліктних ситуацій, роботи в команді та прийняття самостійних рішень.

Компетентнісний підхід створює необхідні умови для формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, забезпечує відповідність професійної підготовки сучасним вимогам ринку праці та сприяє підвищенню ефективності діяльності суб'єктів підприємництва.

3.2. Практико-орієнтоване навчання та професійна адаптація персоналу

Одним із найбільш ефективних підходів до розвитку кадрового потенціалу є практико-орієнтоване навчання, яке забезпечує тісний зв'язок між теоретичною підготовкою та реальною професійною діяльністю. В умовах швидких змін ринку праці саме практична складова підготовки набуває особливого значення, оскільки дозволяє формувати професійні компетентності, необхідні для виконання виробничих завдань.

Практико-орієнтоване навчання базується на принципі наближення освітнього процесу до реальних умов професійної діяльності. Реалізація цього підходу передбачає використання виробничих кейсів, проєктного навчання, професійних тренінгів, симуляційних технологій, виробничої практики та стажування на підприємствах.

Однією з головних переваг практико-орієнтованого навчання є формування у здобувачів освіти професійного досвіду ще до завершення навчання. Завдяки цьому випускники мають можливість швидше адаптуватися до умов праці, ефективніше виконувати професійні обов'язки та демонструвати вищий рівень професійної готовності.

Практична підготовка дозволяє майбутнім працівникам ознайомитися з особливостями функціонування підприємств, сучасними технологіями, організацією виробничих процесів та корпоративною культурою. Одночасно роботодавці отримують можливість оцінити рівень професійної підготовки здобувачів освіти та здійснити відбір перспективних працівників.

Особливе значення практико-орієнтоване навчання має для підприємств торговельної сфери. Майбутні працівники повинні володіти навичками роботи з покупцями, сучасними системами обліку товарів, електронними платформами продажу, засобами автоматизації бізнес-процесів та цифровими інструментами маркетингу. Формування таких компетентностей можливе лише за умов активного залучення здобувачів освіти до реальної професійної діяльності.

Важливою складовою практико-орієнтованого підходу виступає професійна адаптація персоналу. Адаптація являє собою процес пристосування працівника до умов професійної діяльності, вимог підприємства та особливостей трудового колективу. Від ефективності адаптаційних заходів значною мірою залежить результативність діяльності працівника та рівень його професійної мотивації.

Сучасні підприємства дедалі частіше використовують програми наставництва, індивідуального супроводу молодих працівників, адаптаційні тренінги та системи внутрішнього навчання. Такі заходи сприяють скороченню періоду адаптації, підвищенню продуктивності праці та формуванню лояльності персоналу до підприємства.

Отже, практико-орієнтоване навчання та професійна адаптація є важливими складовими сучасної системи розвитку кадрового потенціалу та

забезпечують ефективну інтеграцію молодих фахівців у професійне середовище.

3.3. Цифровізація процесів професійного розвитку

Однією з визначальних тенденцій сучасного розвитку економіки є цифровізація, яка охоплює всі сфери суспільного життя, включаючи освіту, професійну підготовку та управління персоналом. Цифрові технології суттєво змінюють підходи до розвитку кадрового потенціалу та відкривають нові можливості для формування професійних компетентностей працівників.

Цифровізація професійного розвитку передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій для організації навчання, оцінювання результатів підготовки, управління професійним розвитком та формування індивідуальних освітніх траєкторій. Вона забезпечує доступ до широкого спектра освітніх ресурсів незалежно від місця перебування здобувача освіти або працівника.

Одним із найбільш поширених інструментів цифровізації є системи дистанційного навчання та електронні освітні платформи. Використання таких ресурсів дозволяє організовувати навчання в гнучкому режимі, оперативно оновлювати зміст освітніх матеріалів та забезпечувати безперервний професійний розвиток персоналу.

Важливу роль у розвитку кадрового потенціалу відіграють онлайн-курси, вебінари, віртуальні лабораторії, інтерактивні тренажери та симуляційні програми. Вони дозволяють моделювати виробничі процеси, відпрацьовувати професійні навички та формувати практичний досвід без необхідності використання реального виробничого обладнання.

Для суб'єктів підприємницької діяльності цифровізація створює можливості для впровадження сучасних систем управління персоналом, електронного документообігу, автоматизованого оцінювання компетентностей та планування професійного розвитку працівників.

Використання цифрових технологій дозволяє підвищити ефективність кадрової роботи та забезпечити оперативне реагування на зміни ринку праці.

Особливого значення набуває розвиток цифрових компетентностей працівників. У сучасних умовах практично кожна професія потребує використання інформаційних технологій, електронних сервісів, спеціалізованого програмного забезпечення та цифрових засобів комунікації. Тому формування цифрової грамотності є необхідною умовою професійної успішності працівників.

Для підприємств торговельної сфери цифровізація пов'язана з використанням електронної комерції, CRM-систем, програм автоматизації складського обліку, цифрового маркетингу та аналітичних інструментів управління продажами. Відповідно підготовка кадрів повинна враховувати сучасні тенденції цифрової трансформації бізнесу.

Таким чином, цифровізація професійного розвитку виступає одним із ключових чинників модернізації системи підготовки кадрів та створює передумови для формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу в умовах цифрової економіки.

3.4. Безперервний професійний розвиток та навчання впродовж життя

Сучасний ринок праці характеризується швидкими змінами професійних вимог, технологій та організаційних процесів. За таких умов традиційна модель освіти, що обмежується отриманням професійної кваліфікації на початковому етапі кар'єри, вже не забезпечує достатнього рівня професійної підготовленості працівників. Саме тому концепція безперервного професійного розвитку та навчання впродовж життя набуває особливого значення.

Навчання впродовж життя розглядається як безперервний процес оновлення знань, умінь і компетентностей людини протягом усього періоду її професійної діяльності. Основною метою такого підходу є підтримання

професійної конкурентоспроможності працівника та його здатності адаптуватися до нових умов праці.

Безперервний професійний розвиток може здійснюватися через різні форми навчання: підвищення кваліфікації, професійне стажування, корпоративне навчання, участь у тренінгах, семінарах, конференціях, вебінарах та освітніх проєктах. Важливу роль відіграє також самоосвіта, яка дозволяє працівникам самостійно вдосконалювати професійні знання та навички.

Для суб'єктів підприємницької діяльності інвестиції у професійний розвиток персоналу є важливим фактором підвищення продуктивності праці, впровадження інновацій та забезпечення конкурентоспроможності. Підприємства, які систематично здійснюють навчання працівників, мають вищий рівень адаптивності до змін та здатні ефективніше реагувати на виклики зовнішнього середовища.

Особливе значення безперервний професійний розвиток має в умовах цифрової трансформації економіки. Постійне оновлення технологій потребує регулярного підвищення кваліфікації працівників, освоєння нових цифрових інструментів та вдосконалення професійних компетентностей.

Важливим елементом системи навчання впродовж життя виступає співпраця між закладами освіти та роботодавцями. Саме така взаємодія дозволяє формувати актуальні освітні програми підвищення кваліфікації, організовувати короткострокові курси професійного розвитку та забезпечувати оперативне реагування на зміни потреб ринку праці.

Безперервний професійний розвиток та навчання впродовж життя є необхідною умовою ефективного розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності. Вони забезпечують підтримання професійної компетентності працівників, сприяють їх адаптації до сучасних викликів та створюють передумови для сталого розвитку підприємств в умовах економіки знань.

4. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1. Розвиток партнерських моделей взаємодії

У сучасних умовах розвитку економіки знань та цифрової трансформації суспільства особливого значення набуває формування ефективних партнерських моделей взаємодії між закладами освіти та суб'єктами підприємницької діяльності. Саме така взаємодія забезпечує узгодження потреб ринку праці із змістом професійної підготовки майбутніх фахівців, сприяє розвитку кадрового потенціалу підприємств та підвищує конкурентоспроможність економіки загалом.

Одним із перспективних напрямів розвитку партнерства є створення довгострокових стратегічних альянсів між закладами освіти та роботодавцями. Такі форми співробітництва передбачають спільне планування кадрових потреб, участь підприємств у формуванні освітніх програм, організацію практичної підготовки здобувачів освіти та спільну реалізацію інноваційних проєктів.

Важливою складовою розвитку партнерських моделей є розширення практики діяльності галузевих рад роботодавців, консультативно-дорадчих органів та експертних груп. Їх функціонування сприяє налагодженню ефективної комунікації між представниками освіти та бізнесу, своєчасному оновленню змісту професійної підготовки та врахуванню актуальних вимог ринку праці.

Перспективним напрямом виступає створення навчально-практичних центрів, лабораторій та освітньо-виробничих кластерів на базі закладів освіти та підприємств-партнерів. Такі структури дозволяють поєднати освітню, наукову та практичну діяльність, забезпечуючи формування професійних компетентностей в умовах, максимально наближених до реального виробництва.

У сучасних умовах суттєво зростає роль цифрових платформ співпраці між закладами освіти та роботодавцями. Використання цифрових сервісів дозволяє оперативно здійснювати обмін інформацією щодо потреб у кадрах, організовувати професійні стажування, проводити спільні освітні заходи та координувати процес професійної підготовки майбутніх фахівців.

Для суб'єктів підприємницької діяльності у сфері торгівлі перспективною формою співпраці є залучення здобувачів освіти до виконання реальних бізнес-проектів, участі в маркетингових дослідженнях, організації продажів та впровадженні цифрових технологій управління бізнес-процесами. Такий підхід сприяє формуванню практичного досвіду та підвищує рівень готовності випускників до професійної діяльності.

Розвиток партнерських моделей взаємодії між закладами освіти та суб'єктами підприємницької діяльності є важливою передумовою забезпечення ефективного кадрового розвитку, підвищення якості професійної підготовки та зміцнення зв'язку між освітою і ринком праці.

4.2. Інноваційні механізми кадрового забезпечення

Розвиток сучасної економіки супроводжується активним впровадженням інноваційних технологій, що обумовлює необхідність пошуку нових механізмів кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності. Традиційні підходи до підготовки персоналу поступово доповнюються сучасними інструментами, орієнтованими на формування гнучких професійних компетентностей, цифрової грамотності та здатності до безперервного навчання.

Одним із найбільш перспективних інноваційних механізмів є використання цифрових освітніх технологій. Системи дистанційного навчання, інтерактивні освітні платформи, віртуальні тренажери та симуляційні комплекси дозволяють забезпечити доступність професійної підготовки та підвищення кваліфікації незалежно від місця перебування працівників.

Важливим напрямом розвитку кадрового забезпечення є впровадження адаптивних освітніх програм, які враховують індивідуальні особливості здобувачів освіти та працівників. Використання сучасних інформаційних технологій дозволяє формувати персоналізовані траєкторії професійного розвитку відповідно до потреб конкретної особи та вимог роботодавця.

Перспективним механізмом виступає впровадження систем мікрокваліфікацій та короткострокових освітніх програм. Такі форми навчання дозволяють оперативно реагувати на зміни ринку праці та забезпечувати швидке набуття нових професійних компетентностей. Особливо актуальними вони є в умовах швидкого розвитку цифрових технологій та постійного оновлення професійних вимог.

Значний потенціал має розвиток корпоративного навчання, яке здійснюється безпосередньо на підприємствах. Корпоративні освітні програми дозволяють враховувати специфіку діяльності конкретної організації, формувати компетентності, необхідні для виконання виробничих завдань, та забезпечувати професійний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей підприємства.

Інноваційним напрямом є використання технологій штучного інтелекту для аналізу кадрових потреб, оцінювання професійних компетентностей та планування професійного розвитку працівників. Використання аналітичних систем дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень у сфері кадрової політики та оптимізувати процес розвитку людських ресурсів.

Важливою складовою сучасних механізмів кадрового забезпечення є впровадження систем наставництва та професійного супроводу молодих працівників. Передача практичного досвіду від досвідчених фахівців до нових працівників сприяє швидшій професійній адаптації та підвищенню ефективності виконання професійних обов'язків.

Інноваційні механізми кадрового забезпечення створюють сприятливі умови для розвитку кадрового потенціалу, підвищення рівня професійної

компетентності працівників та забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності.

4.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності розвитку кадрового потенціалу

За результатами проведеного аналізу сучасних підходів до розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності доцільно визначити комплекс рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності співпраці між закладами освіти та роботодавцями.

Першочерговим завданням є посилення участі представників бізнесу у формуванні змісту професійної підготовки. Доцільним є систематичне залучення роботодавців до розроблення освітніх програм, визначення переліку професійних компетентностей та оцінювання результатів навчання. Це дозволить забезпечити відповідність підготовки фахівців актуальним потребам ринку праці.

Важливим напрямом є подальший розвиток дуальної форми здобуття освіти. Розширення мережі підприємств-партнерів, удосконалення механізмів організації практичної підготовки та підвищення ролі наставництва сприятимуть формуванню професійних компетентностей майбутніх працівників безпосередньо в умовах виробничого середовища.

Доцільним є впровадження систематичного моніторингу потреб ринку праці та прогнозування кадрових потреб суб'єктів підприємницької діяльності. Отримані результати можуть використовуватися для коригування змісту освітніх програм, визначення перспективних напрямів підготовки фахівців та планування розвитку кадрового потенціалу.

Особливу увагу необхідно приділяти розвитку цифрових компетентностей здобувачів освіти та працівників. В умовах цифрової трансформації економіки саме цифрова грамотність, здатність працювати з інформаційними системами та використовувати сучасні технології стають важливими чинниками професійної успішності.

Перспективним напрямом є створення на базі закладів освіти та підприємств спільних навчально-практичних центрів, інноваційних лабораторій та центрів розвитку компетентностей. Їх діяльність дозволить забезпечити ефективну інтеграцію освіти, науки та бізнесу, сприятиме підвищенню практичної спрямованості професійної підготовки та розвитку інноваційної активності.

Для суб'єктів підприємницької діяльності важливим завданням є впровадження систем безперервного професійного розвитку персоналу. Корпоративне навчання, професійне консультування, наставництво та регулярне підвищення кваліфікації повинні стати невід'ємними складовими кадрової політики сучасних підприємств.

Необхідним також є розвиток механізмів мотивації працівників до професійного самовдосконалення та навчання впродовж життя. Формування культури безперервного навчання сприятиме підвищенню професійної мобільності працівників та їх готовності до адаптації в умовах динамічних змін ринку праці.

Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності, зміцненню партнерської взаємодії між закладами освіти та роботодавцями, а також забезпеченню потреб сучасної економіки у висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівцях.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного аналітичного дослідження сучасних підходів до розвитку кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в умовах співпраці із закладами освіти встановлено, що людський капітал є одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності, інноваційного розвитку та сталого функціонування підприємств у сучасних соціально-економічних умовах. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва значною мірою залежить від рівня професійної підготовки працівників, їх здатності до адаптації, професійного саморозвитку та використання сучасних технологій.

У ході дослідження з'ясовано, що кадровий потенціал являє собою комплексну характеристику професійних, інтелектуальних, мотиваційних, інноваційних та соціально-психологічних можливостей працівників, які забезпечують досягнення стратегічних цілей підприємства. Встановлено, що в умовах цифровізації економіки та трансформації ринку праці вимоги до якості кадрового потенціалу постійно зростають, що обумовлює необхідність удосконалення підходів до його формування та розвитку.

Аналіз сучасного стану співпраці закладів освіти та суб'єктів підприємницької діяльності засвідчив, що найбільш поширеними формами взаємодії є організація виробничої практики, стажування, дуальна форма здобуття освіти, залучення роботодавців до розроблення освітніх програм, проведення спільних навчальних заходів та реалізація освітньо-практичних проєктів. Водночас виявлено низку проблем, пов'язаних із недостатньою відповідністю змісту підготовки потребам роботодавців, обмеженими можливостями практичної підготовки та недостатнім рівнем інтеграції освіти і бізнесу.

Встановлено, що одним із найбільш ефективних напрямів розвитку кадрового потенціалу є впровадження компетентнісного підходу, який забезпечує орієнтацію освітнього процесу на формування професійних компетентностей, необхідних для успішної діяльності в сучасному

виробничому середовищі. Значний потенціал для підвищення якості підготовки кадрів має практико-орієнтоване навчання, що сприяє набуттю здобувачами освіти практичного досвіду та формуванню професійної готовності до виконання трудових функцій.

Доведено, що цифровізація процесів професійного розвитку є важливою умовою модернізації кадрового забезпечення суб'єктів підприємницької діяльності. Використання цифрових освітніх платформ, дистанційних технологій навчання, інтерактивних ресурсів та сучасних інформаційних систем управління персоналом створює додаткові можливості для підвищення професійної компетентності працівників та забезпечення їх безперервного професійного розвитку.

Особливого значення в сучасних умовах набуває концепція навчання впродовж життя, яка передбачає постійне оновлення професійних знань, умінь і навичок відповідно до динамічних змін ринку праці. Безперервний професійний розвиток сприяє підвищенню адаптивності працівників, забезпечує їх професійну мобільність та підтримує конкурентоспроможність підприємств.

За результатами дослідження визначено, що перспективними напрямками удосконалення розвитку кадрового потенціалу є розширення партнерської взаємодії між закладами освіти та роботодавцями, подальший розвиток дуальної освіти, впровадження інноваційних механізмів кадрового забезпечення, створення спільних навчально-практичних центрів, удосконалення системи прогнозування потреб ринку праці та розвиток цифрових компетентностей майбутніх і діючих працівників.

Отже, ефективний розвиток кадрового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах можливий лише за умови системної та взаємовигідної співпраці між закладами освіти та роботодавцями. Саме інтеграція освіти, науки та бізнесу створює необхідні передумови для підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних

забезпечувати інноваційний розвиток підприємств, підвищення продуктивності праці та зміцнення економічного потенціалу України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».
3. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. Київ : МОН України, 2022.
4. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
5. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 502 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2019. 390 с.
7. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2018. 479 с.
8. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2021. 308 с.
9. Лібанова Е. М. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання : монографія. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2020.
10. Петюх В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Київ : КНЕУ, 2020. 286 с.
11. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
12. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник. Київ : Академвидав, 2018. 488 с.
13. Череп А. В. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2020. 528 с.

14. Вовк Б.І. Маркетинговий підхід до управління діяльністю закладу (професійно-технічної) освіти в умовах ринкової економіки. Проблеми та інновації професійної і технологічної освіти: реалії, досвід, перспективи: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Чернігів, 21-22 грудня, 2023 р. 102 с. С.16-18.

15. Опанасенко В. П. Конструктивно-технічні індивідуальні завдання як системоутворюючий елемент технологічної практики. Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій: матеріали V Всеукраїнської науковопрактичної конференції (4 квітня 2025 р.) / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2025. С. 208-210.

16. Самусь Т. В., Опанасенко В. П. Формування професійної компетентності майбутніх педагогів професійного навчання під час підготовки за дуальною формою здобуття освіти. Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Кременчук : КрНУ, 2025. Вип. 1 (150). С. 44–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/1995-0519.2025.1.5>

17. Самусь Т. В. Енергоефективність приміщень підприємств. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4 квітня 2024 р.) / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2024. С. 209– 10.

18. Самусь Т. В., Калін С. В. Обладнання для механізованого рубання і різання листового та профільного металу. *Фахова передвища освіта*. 2026. № 2. С. 44–55.

19. Маринченко Є. О., Синиця Д. О. Аналіз міжнародних підходів і практик упровадження дуальної освіти. «Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»): журнал. 2025. № 12

(52) 2025. С. 1974-1982 DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-12\(52\)-1974-1982](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-12(52)-1974-1982)

20. Маринченко Є. О., Муковоз М. І. Формування творчого потенціалу майбутніх педагогів професійного навчання в контексті сучасного ринку праці. «Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»): журнал. 2025. № 4 (44) 2025. С. 1302-1311. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-4\(44\)-1302-1310](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-4(44)-1302-1310)

21. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII.

22. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.

23. Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII.

Електронне видання

Самусь Тетяна Володимирівна
Маринченко Євгеній Олегович
Вовк Богдан Іванович
Опанасенко Віталій Петрович
Ющенко Валентина Михайлівна

**Розвиток кадрового
потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в
умовах співпраці із закладами освіти**

Навчально-методичний посібник

Підп. до розповсюдження 31.08.2026.
Формат 60х84/16. Умов. друк. арк. 1,80. Зам. №3586
Облік.-вид. арк. 1,22. Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Видавництво Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка
41400, м. Глухів, Сумська обл., вул. Київська, 24
тел/факс (05444) 2-33-06.
Свідцтво суб'єкта видавничої справи СМв №046 від 16 червня 2014 року