

Голобородько А.Ю., д.е.н., доцент
Плевако Н.О., к.е.н.
Кусова Д.М., магістрантка
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН

Персонал підприємства є одним з важливіших ресурсів підприємства. Оскільки саме, персонал є уособленням системи навичок, вмінь, компетентностей працівників. Виважене управління підприємством засновано на розумінні сутності і особливостей формування політики управління персоналом. Дослідження характеристик поняття персонал дало змогу систематизувати існуючі наукові підходи щодо розуміння сутності поняття персонал в умовах стратегічних змін за певними ознаками: витратний, ресурсний, процесний, функціональний, кваліфікований, правових відносин та цифровий. Авторами представлена ґрунтовна порівняльна характеристика понять «персонал», «кадри», «робоча сила», «трудова ресурси підприємства», «трудова потенція», «інтелектуальна потенція».

Персонал підприємства є одним з ключових ресурсів підприємства, який створює додаткову вартість продуктів і послуг, формує імідж підприємства та створює умови для отримання прибутків і розвитку підприємства. Саме управління персоналом є одним з визначальних факторів успіху бізнесу в умовах цифровізації і глобалізації господарських і економічних процесів. Ефективне сучасне управління персоналом засновано на таких ключових чинниках, як формування і розвиток персоналу трудова активність, психологічна стресостійкість, професійно-кваліфікаційний рівень, розвиток і навчання, вік і стать, системність і відповідальність, мотивація, трудова міграція, мобільність та гнучкість, рівень культури та ментальність, моральна зрілість, фізичні та розумові здібності (талант).

***Ключові слова:** персонал, підприємство, управління персоналом, чинники розвитку, стратегічні зміни.*

Вступ. Персонал підприємства є одним з важливіших ресурсів підприємства. Оскільки саме, персонал є уособленням системи навичок, вмінь, компетентностей працівників. Виважене управління підприємством засновано на розумінні сутності і особливостей формування політики управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематику дослідження сутності поняття як економічної категорії присвячено багато праць таких науковців, як : Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В., Бажан І. І., Балабанова Л. В., Бойчик І.М., Гавкалова Н. М., Гавкалова Н.Л., Глухова С.В., Щebetенко Ю.С., Гольдфарб, А. Г., Діба Л.М., Завіновська Г.Т., Зюзя А.О., Крушельницька, О. В., Мельничук Д. П., Лозова О.В., Демченко В. О., Лук'янихін В.О., Михайлова Л. І., Уляненко О.В. та інші. Однак в цих роботах не висвітлені концептуальні підходи до визначення сутності персоналу в сучасних умовах стратегічних змін.

Метою статті є дослідження сутності персоналу з узагальненням у концептуальні підходи, виділення ключових чинників формування і розвитку персоналу у сучасних умовах стратегічних змін.

Методологія дослідження. Методологію дослідження становить аналіз наукових публікацій, звітів та статистичних даних, пов'язаних із управління персоналом. У статті використовуються такі загальнонаукові методи, як пізнання, узагальнення, системний аналіз, синтез. Застосовуються спеціальні методи, а саме: соціологічний, маркетинговий та економічного аналізу. У ході дослідження використовуються наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених для дослідження сутності персоналу, ефективного управління персоналом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу.

Вперше термін «персонал» з'явився в англійській літературі у 1909 р. як загальна назва усіх працівників організації, які мають відмінності у кваліфікації та посадовій приналежності.

В економічній літературі термін «персонал» розглядають з двох аспектів, а саме: значущості людського фактору та кількісного вимірювання даної категорії.

Персонал підприємства формується з людських ресурсів, тобто людський капітал (ресурс) є джерелом персоналу підприємства. Людські ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми якостями відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Людські ресурси можуть бути як реальними (ті особи, які вже працюють), так і потенційними (ті, що мають бути залучені до певної праці в майбутньому періоді). Людські ресурси є одним з головних об'єктів управління на рівні як макро- (держава, галузь, регіон), так і мікрорівні (підприємство) [18; 1].

З точки зору людського фактору існують три підходи до визначення категорії персоналу [5].

Автори першого підходу розглядають персонал як витрати, що підлягають скороченню. [7]. На сьогодні, в умовах цифровізації, даний підхід може бути запроваджений з огляду на заміну деяких професій на штучний інтелект та роботизацію окремих робочих функцій на підприємствах. Одночасно інтелектуальна діяльність персоналу та методологічна компетентність не може ефективно замінена цифровими технологіями. Таким чином, витрати на висококваліфікований компетентний персонал не можуть бути скорочені, це призведе до зниження прибутків і ефективності діяльності підприємства.

В рамках другого підходу персонал розглядається як ресурс, яким необхідно ефективно управляти, створюючи умови для його розвитку, інвестуючи у навчання та підвищення кваліфікації [7]. Даний підхід відображає сучасну парадигму прогресивного розвитку підприємства і забезпечує ефективну конкурентну позицію на ринку.

Третій підхід розкриває персонал як процес. Становлення даного підходу до розуміння сутності персоналу обумовлено еволюційними процесами економічного розвитку науково-технічного прогресу, що створило умови для циклічності оновлення засобів виробництва, технологій і механізмів. З процесного підходу персонал є ключовим фактором розвитку з одного боку, та стагнаційним чинником – з іншого боку. Підвищення кваліфікації, набуття нових навичок, компетентностей пов'язана зі змінами у ринковому середовищі, стратегічними змінами організації економічної діяльності та функціональних бізнес-процесів [1].

Однак персонал підприємства характеризується ще і іншими підходами. Систематизацію існуючих наукових підходів щодо розуміння сутності поняття персонал в умовах стратегічних змін за певними ознаками представлено у таблиці 1.

Науково-практичне розуміння сутності категорії «персонал» представлено у багатьох працях економістів. Так, І. І. Бажан [2] вважає, що персоналом є «сукупність всіх людських ресурсів, які має підприємство. На думку А. Г. Гольдфарба [8], персонал – це «сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності». О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук [12] визначають персонал як «основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації

виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників».

Таблиця 1. Підходи щодо розуміння сутності поняття «персонал» в умовах стратегічних змін

Підхід	Поняття
Витратний	Розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню
Ресурсний	Персонал - ресурс, яким потрібно ефективно управляти на засадах інвестицій і розвитку.
Процесний	Визначає персонал як процес змін та оновлення засобів виробництва, технологій і механізмів
Функціональний	Персонал підприємства - основний склад кваліфікованих працівників підприємства
Кваліфікаційний	Персонал підприємства - частина працівників, «яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку»
Правових стосунків	Наймані працівники які мають трудовий договір про співпрацю
Цифровий	Персонал є носієм інтелектуального потенціалу підприємства та виступає методологом автоматизованих програмних процесів на підприємстві

Джерело: Сформовано автором на основі [1]

Н.Л. Гавкалова персонал розглядають як ресурс підприємства і ототожнюють його з термінами «працівники», «кадри». При цьому персонал може виступати як об'єкт, так і суб'єкт управління на підприємстві [6]. Автором характеризується персонал через функціональну складову, як керівники, фахівці, робітники, молодший обслуговуючий персонал. Звісно таке визначення є дуже стислим і не розкриває поняття персонал, як економічну категорію управління діяльністю підприємства.

Деякі вчені персонал розглядають на основі правових відносин. Так, Л. В. Балабанова та О. В. Сардак [3] персоналом вважають «сукупність працівників підприємства (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем».

Г.Т. Завіновська характеризує персонал як «найманих працівників, тобто осіб, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем» [10, с. 81] і також включає до його складу власників або співвласників підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності організації своєю особистою працею з відповідною оплатою.

В рамках кваліфікаційного підходу В.О. Лук'яніхін характеризує персонал як особовий склад організації, який працює за наймом і має певну компетенцію, що поєднує здібності і мотивацію кожного співробітника та визначає його поведінку в рамках організації [14, с. 42-43]

Персонал є ключовим об'єктом системи управління на підприємстві, як носій певних компетентностей. В рамках цього підходу можна стверджувати, що персонал – це сукупність людей, їх потенціалу із певним комплексом індивідуальних якостей, серед яких головну роль у формуванні економічного й інноваційного простору підприємства відіграють соціально-психологічні аспекти [17].

Ю.Г. Лисенко розглядає персонал з позиції інтеграції у світову спільноту, через визначення рівня кваліфікованих працівників певних фірм, підприємств, організацій [16].

Аналіз полеміки з дослідження сутності розуміння поняття «персонал» показав, що в науковій літературі не має єдиної точки зору. Деякі науковці ототожнюють «персонал» і «кадри», «персонал» і «робоча сила», «персонал» і «трудова ресурси підприємства» і «трудова потенціал». Тому у таблиці 2 представлена порівняльна характеристика понять «персонал», «кадри», «робоча сила», «трудова ресурси підприємства», «трудова потенціал», «інтелектуальний потенціал».

Під кадрами розуміється основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства. Поняття «персонал» більш значущим, воно включає весь особовий склад працюючих на підприємстві, а саме: працівників спискового складу; осіб,

прийнятих на роботу за сумісництвом з інших підприємств; осіб, які виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру на основі аутсорсингу.

Отже, кадри - це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, спеціальними знаннями, трудовими навичками та досвідом роботи в обраній сфері діяльності [12]. До кадрів відносять лише працівників із професійною здатністю до праці, зі спеціальною підготовкою.

Таблиця 2. Характеристика понять

Поняття	Характеристика
Персонал	Сукупність працівників з певними кваліфікаційними ознаками, компетентностями і навичками, які мають трудові, юридично регульовані відносини з підприємством
Кадри	Сукупність працівників різних професійно-кваліфікованих груп, що зайнятих на підприємстві і входять до його облікового складу. До облікового складу включаються усі працівники, прийняті на роботу, пов'язану як з основною, так і неосновною діяльністю.
Робоча сила	Сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які він використовує в процесі діяльності підприємства для виробництва матеріальних благ і послуг.
Трудові ресурси	Працездатна частина населення, що має фізичні і інтелектуальні здібності до трудової діяльності, здатна виробляти матеріальні блага або послуги, тобто трудові ресурси включають, з одного боку, тих людей які зайняті в економіці, а з іншою, не зайнятих, але здатних працювати.
Трудовий потенціал	Можливий якісно-кількісний потенціал трудових ресурсів на підприємстві при певному рівні розвитку технологій і забезпечення засобами праці.
Інтелектуальний потенціал	це певні можливості економічного суб'єкта створювати, накопичувати та ефективно використовувати інтелектуальні ресурси з метою забезпечення високого рівня його розвитку та конкурентоспроможності

Джерело: Сформовано автором на основі [1; 13; 17; 1; 9; 11]

Робоча сила являє собою кількість людей, готових працювати за наймом. Тобто, робоча сила підприємства – це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які він використовує в процесі трудової діяльності на підприємстві для виробництва матеріальних благ і послуг.

Трудові ресурси підприємства характеризують його потенційну робочу силу, і виражаються в чисельності працездатних працівників, що володіють сукупністю фізичних, розумових і духовних здібностей, які поза трудового процесу створення матеріальних благ і послуг не реалізуються.

Трудові ресурси являють собою можливий якісно-кількісний потенціал трудових ресурсів на підприємстві при певному рівні розвитку технологій і забезпечення засобами праці. Тобто це ресурсні можливості в сфері працівників підприємства виходячи з їх віку, статі, фізично-розумових можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Трудовий потенціал - це конкретні працівники, ефективність використання яких в трудовому процесі відома. Відмінність понять «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал - це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками [1].

Трудовий потенціал характеризується фізичними та інтелектуальними здібностями працівника. Інтелектуальний потенціал включає певні можливості економічного суб'єкта створювати, накопичувати та ефективно використовувати інтелектуальні ресурси з метою забезпечення високого рівня його розвитку та конкурентоспроможності [9; 11].

Одночасно персонал характеризують означеними рисами. О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук вважають, що «персонал - це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів» [12].

І.М. Бойчик характеризує персонал підприємства як «сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і навички роботи» [4]. Доцільно відзначити, що персонал значно ширше поняття, яке включає в себе ознаки визначення «кадри», оскільки персонал об'єднує усіх працівників підприємства, які мають здатність до праці.

Персонал поєднує ознаки трудового колективу підприємства, а саме всіх працівників, які виконують управлінські функції, виробничі операції або ж зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці [13].

Лозова О.В., Демченко В. О. розглядають персонал підприємства з позиції гнучкості кваліфікації відповідно стратегічних змін. Під персоналом підприємства вони розуміють особовий склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми або організації, які володіють професійною здатністю до праці, тобто мають спеціальну підготовку та потребують грамотного управління і створення умов для їхнього розвитку, а також здатні до змін відповідно до розвитку інших факторів і елементів виробництва [13]. Співвідношення між окремими групами працівників підприємства утворює організаційну структуру підприємства, яка є елементом організаційно-економічного механізму функціонування бізнесу.

В залежності від виду функціонально-трудової діяльності працівники підприємства підрозділяється на наступні основні категорії: промислово-виробничий і непромисловий (невиробничий) персонал, інженерно технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал [15]. Всі ці категорії працівників складають цілісне поняття «персонал» на основі ключової кваліфікаційної ознаки - наявності спеціальної та професійної підготовки, та набуття нових компетентностей відповідно до вимог HR-політики підприємства. Треба відзначити, що розвиток цифрових технологій диктує нові умови до кваліфікаційних здібностей персоналу. Однією з таких вимог є перманентне удосконалення існуючих навичок і набуття нових компетентностей шляхом розвитку і навчання впродовж всього трудового життя.

На наш погляд, доцільно виділити ще цифровий підхід до визначення розуміння сутності персонал підприємства. Оскільки, в умовах розвитку цифровізації, в наслідок перенесення частини трудових функцій у автоматизовані програмні продукти, значної роботизації трудової діяльності. Таким чином, у сучасних умовах персонал є носієм інтелектуального потенціалу підприємства та виступає методологом автоматизованих програмних процесів на підприємстві.

Якісну характеристику персоналу підприємства складають чинники формування і розвитку персоналу (рис. 1). Це в свою чергу впливає на ефективність діяльності всього підприємства.

трудова активність	психологічна стресостійкість	професійно-кваліфікаційний рівень	розвиток і навчання
вік і стать	системність та відповідальність	мотивація	трудова міграція
мобільність та гнучкість	рівень культури та ментальність	моральна зрілість	фізичні та розумові здібності (талант)

Рис. 1. Чинники формування і розвитку персоналу
Джерело: Сформовано автором

Ключовими чинниками формування і розвитку персоналу є трудова активність, психологічна стресостійкість, професійно-кваліфікаційний рівень, розвиток і навчання, вік і стать, системність і відповідальність, мотивація, трудова міграція, мобільність та гнучкість, рівень культури та ментальність, моральна зрілість, фізичні та розумові здібності (талант).

Фізичні та розумові здібності персоналу є проявом таланту людини до певних професій. Саме фізичні і розумові здібності визначають потенційні можливості людини до трудової активності. Талант – це вроджені особливості людини щодо реалізації якісно-кількісних показників діяльності.

Трудова активність – це усвідомлення працівника щодо реалізації свого трудового потенціалу і продуктивності виконуваних ним обов'язків. Трудова активність забезпечує отримання прибутку підприємства.

Професійно-кваліфікаційні здібності працівників відображають перелік знань, навичок, компетентностей працівників, що в свою чергу обумовлює якість виконання професійних обов'язків, забезпечує відповідно продуктивність праці.

Розвиток і навчання в рамках концепції «Навчання протягом трудового життя» має ключове значення. В умовах швидких змін і вимог ринку до спеціальних компетентностей персоналу розвиток і навчання стає ключовим чинником формування ефективного трудового потенціалу і забезпечення прибутків підприємства.

Вік і стать визначають здатність займати спеціальні посади, які вимагають певну фізичну підготовку та відповідний стан здоров'я. Деякі роботодавці, навіть в умовах гендерної рівності, мають особливі вимоги до окремих професій. Вік також є визначальним фактором продуктивної трудової активності і здатності до розвитку.

Системність і відповідальність має велике значення при управлінні персоналом підприємства, оскільки системність передбачає вміння людини працювати у команді, її толерантність, безконфліктність. Відповідальність формує якість і своєчасність виконання посадових обов'язків. Безумовно, системність і відповідальність приведе до підвищення продуктивності і ефективності роботи підприємства.

Мотивація має важливе значення на ефективність роботи працівників. Механізми мотивації можуть бути як матеріальними (підвищення заробітної плати, виплата премій, додаткових бонусів, соціальних пакетів), так і не матеріальними (призначення вищих посад, реалізація певних привілеїв, тощо).

Трудова міграція впливає на попит у певних професіях і забезпеченість трудовими ресурсами. Трудова міграція формується під впливом багатьох чинників: політичного середовища, економічного розвитку, соціального стану, рівня впровадження технологій.

Мобільність і гнучкість формує у персоналу компетентності щодо швидкості пристосування і переорієнтацію професійних вмінь відповідно нових умов і змін ведення економічної або господарської діяльності. Це дуже важливий чинник в умовах цифрових трансформацій всіх видів діяльності та перманентних змін у зовнішньому середовищі.

Рівень культури та ментальність відображає працеспроможність і відношення до трудової діяльності, організації бізнесу, якість і швидкість виконання функціональних обов'язків, забезпечення комунікації з керівництвом. Рівень культури та ментальність формує базис загальної корпоративної культури на підприємстві, що створює мікроклімат та політику управління.

Моральна і зрілість є індикатором сприйняття інформації, створення системи цінностей та вимог до управління персоналом, системи набуття нових компетентностей і прийняття виважених управлінських рішень з ефективного та прогресивного розвитку бізнесу.

Психологічна стресостійкість у сучасних реаліях бізнесу в Україні є однією з основних компетентностей персоналу, що забезпечує об'єктивність та виваженість у прийнятті управлінських рішень. Реалізація політики з психологічної стресостійкості підтримує здатність продуктивності праці персоналу, бажання нових досягнень, розвитку бізнесу.

Висновки. Персонал підприємства є одним з ключових ресурсів підприємства, який створює додаткову вартість продуктів і послуг, формує імідж підприємства та створює умови для отримання прибутків і розвиток підприємства. Саме управління персоналом є одним з визначальних факторів успіху бізнесу в умовах цифровізації і глобалізації господарських і економічних процесів. Ефективне сучасне управління персоналом засновано на таких ключових чинниках, як формування і розвиток персоналу трудова активність, психологічна стресостійкість, професійно-кваліфікаційний рівень, розвиток і навчання, вік і стать, системність і відповідальність, мотивація, трудова міграція, мобільність та гнучкість, рівень культури та ментальність, моральна зрілість, фізичні та розумові здібності (талант).

Список використаних джерел:

1. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 1 (20). С. 69-73
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник. Київ: ЦУЛ, 2011. 468 с.
4. Бойчик І.М. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ, 2004. 480 с.
5. Гавкалова Н. М. Менеджмент персоналу. Київ: Либідь, 2007. 187 с.
6. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу: навчальний посібник для вузів. Харків: Харк. нац. екон. ун-т, 2005. 303 с.
7. Глухова С.В., Щebetенко Ю.С. Систематизація підходів до визначення категорії персонал підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2015. № 59 (1168). С. 117-120
8. Гольдфарб, А. Г. Середовище формування та реалізації трудового потенціалу промислового підприємства. *Комунальне господарство міст*. Київ: Техніка, 2004. Вип. 59. С. 231-238
9. Диба Л.М. Сутність понять інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал як економічних категорій. *Економічний вісник університету*. 2011. Вип. 17. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Dyba.pdf
10. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2006. С. 300
11. Зюзя А.О. Методичні підходи до оцінки інтелектуального потенціалу як важливий чинник його ефективного використання в національній економіці. *Економічний простір*. 2021. №165. С. 76-81. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/789/765>
12. Крушельницька, О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор. 2007. 428 с.
13. Лозова О.В., Демченко В. О. Система управління персоналом як важлива складова ефективного функціонування підприємства в ринкових умовах господарювання. *Український журнал прикладної економіки*. 2017. Т. 2. № 4. С. 37-45 URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/6319/1/%D0%94%D0%B5%D0%BC%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf
14. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми, 2004. 592 с.
15. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Хмельницький: Хмельницький державний університет, 2004. 420 с.
16. Андрієнко В.М., Белкова Т.Ю., Голтвенко В.А. Стратегічне управління персоналом: навчальний посібник для ВНЗ. Донецьк, 2005. 200 с.
17. Уляненко О.В. Сутність економічної категорії «персонал сільськогосподарських підприємств». *Облік і фінанси АПК: освітній портал*. 2023. URL: <https://magazine.faaf.org.ua/sutnist-ekonomichnoi-kategorii-personal-silskogospodarskih-pidприємstv.html>
18. Щокін К. К. Основи кадрового менеджменту Київ: МАУП, 2005. с. 234

REFERENCES

1. Akulov M.G., Drabanich A.V., Yevas T.V. (2012). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Tutorial. Kyiv: Center for Educational Literature
2. Bazhan I. I. (2003). Sutnist' katehoriyi «trudovyy potentsial» ta yiyi ekonomichna pryroda [The essence of the category: «labor potential» and its economic nature]. *Formation of market relations in Ukraine*, vol. 1 (20), pp. 69-73
3. Balabanova L. V. (2011). *Upravlinnya personalom: pidruchnyk* [Personnel management: textbook]. Kyiv: TsUL
4. Boychik I.M. (2004). *Ekonomika pidpryyemstva: navchal'nyy posibnyk* [Enterprise economics: a study guide]. Kyiv
5. Havkalova N. M. (2007). *Menedzhment personalu* [Personnel management]. Kyiv: Lybid
6. Havkalova N.L. (2005). *Menedzhment personalu: navchal'nyy posibnyk dlya vuziv* [Personnel management: a study guide for universities]. Kharkiv: Khark. national economy University
7. Glukhova S.V., Shchebetenko Yu.S. (2015). Systematyzatsiya pidkhodiv do vyznachennya katehoriyi personal pidpryyemstva [Systematization of approaches to determining the category of enterprise personnel]. *Bulletin of NTU «KhPI»*, vol. 59 (1168), pp. 117-120
8. Goldfarb A. G. (2004). Seredovyshche formuvannya ta realizatsiyi trudovoho potentsialu promyslovoho pidpryyemstva [The environment of formation and implementation of the labor potential of an industrial enterprise]. *Communal management of cities. Kyiv: Technika*, vol 59. pp. 231-238
9. Dyba L.M. (2011). Sutnist' ponyat' intelektual'nyy potentsial ta intelektual'nyy kapital yak ekonomichnykh katehoriy [The essence of the concepts of intellectual potential and intellectual capital as economic categories] *Economic Bulletin of the University*. 2011. Vol. 17. Retrieved from: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Dyba.pdf
10. Zavinovska G.T. (2006). *Ekonomika pratsi: navchal'nyy posibnyk* [Labor economics: textbook]. Kyiv: KNEU
11. Zyuzya A.O. (2021). Metodychni pidkhody do otsinky intelektual'noho potentsialu yak vazhlyvyi chynnyk yoho efektyvnoho vykorystannya v natsional'niy ekonomitsi [Methodical approaches to the assessment of intellectual potential as an important factor in its effective use in the national economy]. *Economic space*, vol. 165, 2021, pp. 76-81. Retrieved from: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/789/765>
12. Krushelnytska O.V., Melnychuk D.P. (2007). *Upravlinnya personalom: navchal'nyy posibnyk* [Personnel management: training manual]. Kyiv: Condor
13. Lozova O.V., Demchenko V.O. (2017). Systema upravlinnya personalom yak vazhlyva skladova efektyvnoho funktsionuvannya pidpryyemstva v rynkovykh umovakh hospodaryuvannya [The personnel management system as an important component of the effective functioning of the enterprise in market economic conditions]. *Ukrainian Journal of Applied Economics*. Vol. 2. (4), pp. 37-45. Retrieved from: http://dSPACE.puet.edu.ua/bitstream/123456789/6319/1/%D0%94%D0%B5%D0%BC%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf
14. Lukyanikhin V.O. (2004). *Menedzhment personalu: navchal'nyy posibnyk* [Personnel management: a study guide], Sumy
15. Mykhaylova L. I. (2004). *Upravlinnya personalom* [Personnel management]. Khmelnytskyi: Khmel'nyts'kyi derzhavnyy universytet
16. Andrienko V. M. Belkova T. Yu., Goltvenko V. A. (2005). *Stratehichne upravlinnya personalom: navchal'nyy posibnyk dlya VNZ* [Strategic personnel management: a study guide for universities]. Donetsk

17. Ulyanenko O.V. (2023). Sutnist' ekonomichnoyi katehoriyi «personal sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv» [The essence of the economic category «personnel of agricultural enterprises»]. *Accounting and finance of agriculture: an educational portal*. Retrieved from: <https://magazine.faaf.org.ua/sutnist-ekonomichnoi-kategorii-personal-silskogospodarskih-pidpriemstv.html>
18. Shchokin K. K. (2005). *Osnovy kadrovoho menedzhmentu*, [Fundamentals of personnel management]. Kyiv: MAUP

GOLOBORODKO ALONA, PLEVAKO NATALIA, KUSOVA DIANA. **CONCEPTUAL APPROACHES TO DEFINING THE CONCEPT OF ENTERPRISE STAFF IN THE CONDITIONS OF STRATEGIC CHANGES.** *The personnel of the enterprise is one of the most important resources of the enterprise. Because the staff is the personification of the system of skills, abilities, and competencies of employees. Balanced management of the enterprise is based on understanding the essence and features of personnel management policy formation. The study of the characteristics of the concept of personnel made it possible to systematize the existing scientific approaches to understanding the essence of the concept of personnel in conditions of strategic changes according to certain characteristics: cost, resource, process, functional, qualified, legal relations and digital. The proposed digital approach to determining the understanding of the essence of the company's personnel is due to the development of digitalization and the transfer of part of the labor functions to automated software products, significant robotization of labor activities. Thus, in modern conditions, the staff is the bearer of the enterprise's intellectual potential and acts as a methodologist for automated software processes at the enterprise.*

The authors present a thorough comparative description of the concepts "personnel", "personnel", "workforce", "labour resources of the enterprise", "labor potential", "intellectual potential". Personnel is a set of employees with certain qualifications, competencies and skills, who have labor, legally regulated relations with the enterprise.

The personnel of the enterprise is one of the key resources of the enterprise, which creates added value of products and services, shapes the image of the enterprise and creates conditions for obtaining profits and development of the enterprise. Personnel management itself is one of the determining factors of business success in the conditions of digitization and globalization of business and economic processes. Effective modern personnel management is based on such key factors as the formation and development of personnel, labor activity, psychological stress resistance, professional qualification level, development and training, age and gender, systematicity and responsibility, motivation, labor migration, mobility and flexibility, level of culture and mentality, moral maturity, physical and mental abilities (talent).

Keywords: *personnel, enterprise, personnel management, development factors, strategic changes.*