

процесів;отримання додаткових відомостей для огляду та аналітики всього ланцюга поставок.

Отже, «розумний склад» допомагає підвищити ефективність діяльності підприємства, дозволяє вирішувати багато проблем, пов'язаних з обігом товарно-матеріальних цінностей, зменшити витрати та заощадити час на доставку та зберігання.

Список використаної літератури:

1. Українські Інтелектуальні Системи. Рішення для автоматизації складу та логістики. URL: <https://uislab.com/uk/products/wms/>.
2. Кураєв Владислав. Що таке «Смарт-Логістика» і звідки вона взялася, 29.11.2022. URL: <https://haski.ua/blog/smart-logistyka>.
3. Лі Нік. Всебічне керівництво про технологію iBeacon. 24.11.2012. URL: <https://www.mokosmart.com/uk/ibeacon-technology/>.
4. Що таке система RFID, в чому її особливості використання. Смарт-карти України. URL: <https://idcard.com.ua/ua/blog/chto-takoe-sistema-rfid-v-chem-ee-osobennosti-ispolzovaniya/>.
5. Кураєв Владислав. Smart-Склад. Три приклади розумних складів, 06.12.2022. URL: <https://haski.ua/blog/smart-sklad>.

*Компанієць О.О.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможні позиції підприємства залежать від розвитку кадрового потенціалу підприємства, працівники якого мають постійно підвищувати свій професійний рівень за рахунок поновлення знань, умінь, навичок. Персонал підприємства, а саме його якісні характеристики сьогодні більшістю фахівців розглядаються як основний актив компанії. Однією з основних форм розвитку активів персоналу є його навчання. Серед основних методів оцінки людських активів сьогодні розглядаються: моніторинг інтелектуального капіталу

за допомогою індексів, оцінка якості активів за допомогою SWOT-аналізу, зіставлення отриманої картини із стратегічними цілями розвитку компанії, проведення якісного аудиту людських активів, відстеження їх тимчасової динаміки, використання інформаційно-аналітичних систем для отримання зведеного аналізу, розробка спеціальних методів оцінки людських активів шляхом трансформації вже відомих методів, які застосовуються для оцінки інших видів активів.

При цьому варто враховувати, що вартість людських активів не дорівнює сумі вартості знань та здібностей кожного окремого співробітника. За командної роботи та ефективному управлінні з'являється синергія, що істотно збільшує ефективність індивідуальних рішень. Як її оцінити? Це ще один із важливих проблемних аспектів формування кадрового потенціалу підприємств.

Організація оптимальної системи управління кадровим потенціалом є особливо важливою в ході антикризового управління, коли персонал є найбільш доступним ресурсом підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. Дотепер ряд параметрів зовнішнього економічного середовища, в якому функціонують підприємства, характеризується кризовими проявами, що визначає актуальність т.зв. антикризового управління персоналом.

Сьогодні організації змушені працювати гнучко, створюючи нові системи стосунків як з партнерами по бізнесу, так і зі своїми співробітниками, виробляти адекватні змін, що відбуваються, стратегії інноваційного розвитку кадрового потенціалу, переглядаючи пріоритети в інноваційному розвитку організації загалом. Крім того, доводиться вносити суттєві поправки у зв'язку із жорсткими фінансовими обмеженнями.

На формування та використання кадрового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх (стосовно самого підприємства) факторів.

Фактори формування та використання кадрового потенціалу підприємства – це зовнішні та внутрішні умови середовища, яких здійснюються процеси формування та використання кадрового потенціалу.

Під зовнішніми факторами розуміються умови, які підприємство не може змінити, але має враховувати при формуванні та використанні власних кадрів. Внутрішні ж фактори становлять умови, які значною ступеня піддаються керуючому впливу із боку підприємства. З ускладненням середовища діяльності підприємств можливість досягти успіху на галузевому ринку безпосередньо залежить від того, наскільки керівництву компанії вдасться підняти методи своєї роботи на якісно новий рівень.

Сьогодні організації змушені працювати гнучко, створюючи нові системи стосунків як з партнерами по бізнесу, так і зі своїми співробітниками, виробляти адекватні змін, що відбуваються, стратегії інноваційного розвитку кадрового потенціалу, переглядаючи пріоритети в інноваційному розвитку організації загалом. Крім того, доводиться вносити суттєві поправки у зв'язку із жорсткими фінансовими обмеженнями. Світовий та вітчизняний досвід наочно демонструють той факт, що саме людські ресурси або іншими словами кадровий потенціал корпорації є тим ключовим елементом системи управління, впливаючи на який можна підняти на якісно новий рівень розвитку будь-яке підприємство, регіон та економіку в цілому.

Список використаної літератури:

1. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. № 3. 2014. С. 4-14.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.

4. Оксентюк А. та ін. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А.Оксентюк, Р.Оксентюк, Б.Оксентюк // *Галицький економічний вісник*. 2012. № 1(34). С. 66-72

5. Шульженко І. В., Помаз О. М. Особливості створення ефективної управлінської команди в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2016. № 1. С. 23-28.

*Коновалов Р.Ю.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Ресурсне забезпечення підприємства відноситься до процесу надання та управління ресурсами, необхідними для ефективної роботи підприємства. Ресурси можуть включати фінансові засоби, сировину, матеріали, обладнання, технології, інформацію, персонал та інші елементи, які необхідні для виробництва товарів або надання послуг.

Говорячи про управління ресурсним забезпеченням підприємства слід обов'язково розглядати наступні аспекти [1, 2]:

– фінансове забезпечення: надання фінансових ресурсів для покриття поточних видатків, інвестицій у нове обладнання, розвиток проектів, оплату заробітної плати та інших операцій підприємства;

– сировинне забезпечення: забезпечення постачанням сировини, компонентів або матеріалів, необхідних для виробництва товарів чи послуг, яке може включати пошук постачальників, укладання контрактів, управління запасами та логістику;

– технічне забезпечення: надання необхідного обладнання, машин, інструментів та технологій для виробництва товарів чи надання послуг, яке