

References:

1. Shymanska A. A. Upravlinnia marketynhovoio diialnistiu promyslovoho pidpriemstva: ekonomichni ta filosofskiy pidkhody. *Ekonomika: realii chasu*. 2015. № 3. S. 166-171.
2. Kostenko O. P. & Adieieva T. O. Model otsiniuvannia marketynhovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*. 2011. № 3. С. 87-91.
3. Iudina N. V. Tekhnolohizatsiia upravlinnia marketynhovoio diialnistiu. *Ekonomichni visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichniy instytut»*. 2015. № 12. S. 318-325.

*Обидєннова Т. С., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

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

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Основна мета формування кадрового потенціалу полягає у забезпеченні підприємства необхідними трудовими ресурсами, які мають якісні та кількісні характеристики, щоб вирішувати завдання та досягати поточних та стратегічних цілей. Сучасні умови господарювання ставлять перед підприємствами нові вимоги щодо формування та використання кадрового потенціалу. Кадровий потенціал, який накопичується сам по собі, не є остаточним рішенням усіх проблем, що виникають у процесі господарювання. Для того щоб висококваліфіковані кадрові фахівці, що становлять ядро професійного колективу, залишалися на підприємствах, необхідно створити для них стимул до ефективної роботи та систему управління кадровим потенціалом.

Формування кадрового потенціалу підприємства залежить від стабільності й ефективності кадрової політики, досягнень у сфері фінансової продуктивності, а

також від здатності підприємства зберігати стійну конкурентну позицію у порівнянні з іншими підприємствами [1]. Інноваційна спрямованість кадрової політики та використання вдалого досвіду зарубіжних підприємств, облік особистих характеристик кожного окремого робітника, удосконалення кадрового потенціалу, чітка система соціальних гарантій працівників частково чи загалом можуть вирішити проблеми у галузі управління кадровим потенціалом сучасного українського підприємства.

Формування кадрового потенціалу підприємства забезпечують компоненти:

1. Система організаційного забезпечення представляє собою взаємопов'язану сукупність внутрішніх структурних служб та підрозділів підприємства, які забезпечують розробку та прийняття управлінських рішень щодо різних аспектів кадрової діяльності. Це забезпечення ґрунтується на структурі управління кадровою діяльністю підприємства, включаючи менеджерів, служби, відділи та інші організаційні підрозділи управлінського апарату.

2. Система фінансового забезпечення кадрового управління передбачає акумуляцію та використання фінансових ресурсів для фінансування діяльності, пов'язаної з управлінням персоналом. Основною складовою цього забезпечення є ефективна система збирання та залучення коштів, спрямованих на підвищення професійних навичок ключових співробітників та реалізацію мотиваційних виплат персоналу. Ефективне використання фінансового забезпечення гарантує повернення капіталу у майбутньому та стимулює економічне зростання підприємства на всіх етапах розвитку будь-якого підприємства.

3. Система мотиваційних факторів визначає якісний склад кадрового потенціалу підприємства і повинна бути адаптована до параметрів існуючого кадрового потенціалу з метою сприяння його розвитку. Складовими механізми зацікавленості у досягненні максимальних економічних та соціальних результатів діяльності: зміст праці та визнання її іншими, усвідомлення своїх досягнень,

почуття відповідальності, самореалізація у роботі, прагнення до службового зростання, об'єктивна оцінка дій працівника керівництвом.

4. Система інформаційного забезпечення – представлена сукупністю реалізованих управлінських рішень за обсягом, розміщенням та формами організації інформації, що циркулює в системі управління кадрами та при її функціонуванні. Вона включає інформацію щодо планування чисельності кадрів та професійного підбору персоналу, нормативно-довідкову інформацію, яка пов'язана з регламентацією посадових обов'язків, охороною праці, нормуванням праці, класифікаторами техніко-економічної інформації та системи документів, що включають уніфіковані та спеціальні документи, пов'язані з організацією ефективного використання робочого дня, застосуванням ефективних систем матеріального та морального стимулювання праці.

5. Система науково-методичного забезпечення представляє собою єдину структуровану систему документів організаційно-методичного характеру. Ця система спрямована на забезпечення ефективності процесів підвищення кваліфікації та професійної підготовки кадрів підприємства; науково-методичний супровід процесів розвитку професійно-технічної освіти; впровадження сучасних навчальних та управлінських технологій, стимулювання професійного зростання кадрів, підвищення їх професійної майстерності та компетентності, зокрема через ефективне застосування сучасних форм та методів навчання.

Таким чином, у сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємства необхідно розглядати серед пріоритетних сфер функціонування виробництва. Процес розробки та реалізації стратегії безпосередньо залежить від якісних характеристик персоналу, а допущені помилки можуть призвести до втрати капіталовкладень. Отже, механізм управління кадровим потенціалом повинен бути адаптований до змін, що відбуваються в структурі підприємств, організації виробничої взаємодії персоналу

та змісту праці. Він повинен забезпечувати формування професійних компетенцій та ротацію кадрів не лише всередині окремих підрозділів підприємства, але й між ними. Такий механізм управління має враховувати потреби організації, її стратегічні цілі та забезпечувати оптимальне використання кадрового потенціалу для досягнення організаційних успіхів.

Список використаної літератури:

1. Ігнат'єва І. А. & Сидоренко Т. М. Підходи щодо формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2013. № 5. С. 52-54.
2. Паршина О. А. Формування методики оцінки стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Академічний огляд*. 2014. № 2. С. 70-76.

*Пилипенко Г. М., д.е.н., професор,
професор кафедри туризму та економіки підприємства,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

*Герасименко Т. В., к. геолог.-мін.н., доцент,
доцент кафедри туризму та економіки підприємства,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро*

ТРАНСФОРМАЦІЇ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку кардинальним чином змінюють глобальне середовище функціонування міжнародного бізнесу. Розширення можливостей для економічного зростання завдяки досягненням науково-технічної революції другої половини ХХ ст. трансформувало усю систему інститутів, пов'язаних із поглибленням міжнародного поділу праці, спеціалізацією та кооперацією окремих країн, регіонів та транснаціональних корпорацій. Останні починають змінювати свої стратегії, намагаючись використати нові реалії для максимізації прибутковості.