

формування інноваційного трудового потенціалу безпосередньо на підприємстві в умовах реального виробництва.

Міра використання інноваційного трудового потенціалу підприємства залежить, передусім, від: наявного інноваційного потенціалу підприємства, включаючи трудовий потенціал; технічній оснащеності підприємства; ефективності використовуваної системи менеджменту та ін.

Отже, підвищення інноваційної активності трудового потенціалу і ефективність його використання вимагає дотримання певних заходів :

– безперервного процесу розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємства (через систему навчання, перенавчання, міжнародного стажування та ін.);

– розробки системи мотивації і стимулювання персоналу підприємства - розвиток економічної зацікавленості персоналу з урахуванням взаємозв'язку ефективності їх інноваційної діяльності і матеріального заохочення;

– вдосконалення технологічної і ресурсної бази;

– вдосконалення механізмів управління інноваційним трудовим потенціалом підприємства з урахуванням потреб підприємства і економіки в цілому.

Таким чином, ситуація, що склалася в сучасній економіці, характеризується самостійністю політики, що проводиться підприємствами виявляє необхідність посилення відповідальності керівництва при розробці або вдосконаленні стратегії інноваційного розвитку підприємства, постановці завдань, цілей, з урахуванням яких доцільно формувати і розвивати інноваційні компетенції трудового потенціалу і підвищувати його інноваційну активність.

#### **Література:**

1. Резник Г.А., Амирова Д.Р. Инновационная активность трудового потенциала как важнейший ресурс модернизации экономики // Экономика и предпринимательство. - 2013. - №12-2. - С. 101-104.
2. Крощенко М., Шестаков М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала / М. Крощенко, М. Шестаков // Вестник НИИ труда и социального страхования. - 2010. - № 1. - С. 80 - 100.
3. Є.А. Бельтюков, С.С. Свірідова, Т.І. Черкасова, Л.А. Некрасова; за ред. проф. Є.А. Бельтюкова Формування і розвиток потенціалу промислового підприємства: навч. посіб. для студ. ВНЗ, ОНПУ – Одеса: Інтерпрінт, 2009. – 456с.

## **УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

С.В. Безнос  
Ю.О. Дубенчук

*Одеський національний політехнічний університет*

В сучасних умовах діяльності промислових підприємств необхідно створення ефективної системи управління кадровим персоналом. Вихідним пунктом керування являється людина, так як вона є основою кожного підприємства, будь-якої справи і від її дій залежить успіх підприємств. Низький рівень професійної підготовки частини персоналу підприємств ускладнює адаптацію підприємств до сучасних вимог, що призводить до нехватки висококваліфікованих працівників і, як наслідок, таке підприємство виявляється не конкурентоспроможним на ринку. Адже від професійної підготовки робітників, від існуючої системи мотивації, організаційної структури та організації використання потенціалу кожного працівника в трудовому процесі залежить соціально-економічна ефективність підприємства.

Кадровий потенціал – людський чинник, який представлений здібностями працівників, їх професійно-кваліфікаційною підготовкою, творчими, психологічними та фізіологічними якостями. Він є одним із найважливіших ресурсів підприємства. Таким чином, головна мета формування кадрового потенціалу підприємства полягає у забезпеченні підприємства всіма

необхідними трудовими ресурсами, які здатні вирішити поставлені перед підприємством завдання та досягти його поточних і стратегічних цілей. Трудовий потенціал та особистісний потенціал людини взаємопов'язані з кадровим потенціалом. Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його властивостей до праці, але має певні межі, які визначаються його розумовими та фізичними здібностями, моральними та інтелектуальними якостями та іншими особистими характеристиками [1, с. 512]. Особистісний потенціал заключається ж в складній системі характеристик пов'язаних з духовним розвитком, мотивацією та самооцінкою.

В сфері управління кадровим потенціалом у підприємств виникають наступні проблеми:

- відсутність балансу на вітчизняному ринку праці;
- невідповідність системи управління стратегічним завданням підприємства;
- старіння знань висококваліфікованих працівників;
- брак інформації про стан зовнішнього ринку робочої сили;
- недосконала організація роботи кадрової служби.

Для вирішення цих проблем керівництво підприємства повинно спочатку визначити причину їх виникнення, а потім продумати стратегію усунення проблем в рамках підприємства. Зазвичай, таке завдання доручають одній людині, якщо проблеми зростають і їх вирішення набуває досить важливого значення для підприємства, то створюють сектор з кадрових питань (1-3 осіб), організують планування, мотивацію, організацію та контроль за роботою персоналу.

Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасної кризи може бути досягнуто за рахунок двох принципових підходів:

- ліквідації існуючих недоліків в організаційній структурі підприємства, які перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності персоналу, що, як правило, пов'язано з усуненням структурних підрозділів і працівників, які не відповідають стратегії виведення підприємства із кризової ситуації;
- створенні привабливого іміджу підприємств [2, с. 278].

Сучасна епоха пов'язана з підвищенням інформатизації, що вимагає застосування інформаційних важелів управління кадровим потенціалом підприємства. На сьогоднішній день кожен працівник прагне здобути більше інформації стосовно етапів становлення та розвитку підприємства, його конкурентоспроможності, відповідності продукту діяльності підприємства вимогам ринку. Для цього дієвими заходами виявляються використання системи корпоративних засобів масової інформації, дотримання принципів культури керівництвом підприємства, особисте спілкування керівництва організації з персоналом, ефективне використання засобів реклами [3, с. 159].

Підприємство повинно приваблювати висококваліфікований персонал, для цього йому потрібно мати високий інтелектуальний рівень. Це дає можливість створити унікальне поєднання професійних здібностей, яке б забезпечувало кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю. Для того, щоб сприяти формуванню кадрового потенціалу необхідно:

- раціонально використовувати робочий час;
- удосконалити режим праці та відпочинку;
- поліпшити систему перепідготовки кадрів;
- сприяти підвищенню кваліфікації працівників та зростанню продуктивності праці.

Саме таким чином можна сформувати відповідну стратегію розвитку кадрового потенціалу підприємства.

### Література:

1. Экономика и социология труда. Серия “Учебники, учебные пособия” / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. – Ростов-на-дону.: “Феникс”, 1999. – 512 с.
2. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С. Иванова, Д. Болдогоев и др. – М.: Альпина бизнес Букс, 2008. – 278с.
3. Важелі управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сьогодення [Електронний ресурс] : Вісник економічної науки України / О. В. Шляга. – 2010. – №1. – С. 159. – Режим доступу до журн. <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/45447/32-Shlyaga.pdf?sequence=1>