

2. Мильнер Б.З. Теория организаций: Учебник. – М.: ИНФРА–М, 2004. – 348 с.
3. Колпастикова Г.В. Методы мотивации и стимулирования труда./В сб.: Управление экономической и социальной сферой: вопросы теории и практики. –М.: Издательство «Перспектива», 2007. – 326 с.
4. Елена Николаевна Кабкова. Шпаргалка по теории организации. Изд.: Аллель, 2009. – с.23–27
5. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. – СПб.: Питер, 2007. – С. 97
6. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления. – М.: ГАУ, 2003. – С. 2

## ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*Н.А. Скрипник*, ст. викладач

*М. Сичов*

Одеський національний політехнічний університет  
м. Одеса

Особлива значимість важливість в умовах нинішньої ринкової економіки, що знаходиться в стадії кризи набуває кадрова політика і управління людським капіталом. Актуальність обраної теми полягає в тому, що для ефективної роботи організації та швидкому реагуванню на зовнішні і внутрішні чинники їй необхідно формувати і розвивати кадровий потенціал організації, здатний з часом видозмінюватися і адаптуватися до мінливих умов середовища [9].

Ефективність підприємства визначається в першу чергу не продуктивністю обладнання, а продуктивністю його співробітників. Кадровий потенціал – це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні управління підприємством. Від цього безпосередньо залежатиме конкурентоспроможність підприємства і економічний ефект інвестицій в його діяльність.

Найважливішою складовою організації є персонал, а також він є одним з найцінніших ресурсів інноваційного розвитку. Підвищити багаторазово ефективність роботи фірми здатний якісний відбір кадрів, в той час як в сфері управління персоналом (УП) інноваційна політика створює сприятливі умови праці, а також забезпечує можливість кар'єрного росту. [1] Вченими–економістами різних країн, такими як Ансофф І., Шаталова Н. І., Гриньова В. М., Гавва В. Н., Новикова М. М., Одегов Ю. Г., Білорус Т. В. приділялося достатньо уваги питанням, пов'язаним з поняттями кадрового потенціалу та персоналу. Але, не дивлячись на те, що було проведено досить багато наукових досліджень, пов'язаних з цією проблемою, вчені до цих пір не визначили єдиний механізм управління трудовим і кадровим потенціалом підприємства [2].

При формуванні кадрового потенціалу підприємства важливу роль відіграє принцип орієнтації на його професійне ядро. Ядро кадрового потенціалу являє собою сукупність професійних здібностей співробітників підприємства, які дозволяють здійснювати його діяльність максимально ефективно, забезпечуючи підприємству стратегічну перевагу на ринку. Ця перевага виникає завдяки тому, що підприємство починає значно випереджати конкурентів за якістю виробленої продукції або послуг, що надаються, а також за ступенем модернізації підприємства. Мова йде про формування унікального кадрового складу підприємства, по своєму професійному і творчому потенціалу значно випереджаючого потенціал конкуруючого підприємства. Це дозволить підприємству не тільки швидко долати виникаючі труднощі, але й підвищити прибутковість в довгостроковій перспективі. На формування кадрового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх (по відношенню до самого підприємства) чинників. Фактори формування і використання кадрового потенціалу підприємства, в нашій уяві, – це зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких здійснюються процесиформування і використання кадрового потенціалу. Враховуючи сучасні розрізнені авторські підходи до класифікації таких факторів пропонується узагальнена класифікація чинників формування і використання кадрового потенціалу підприємства в умовах ринку.

Ринкова ситуація – це якась мережа рівноправних відносин, заснована на купівлі–продажу продукції і послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця і покупця, власника та найманого працівника. При переході до ринку на підприємствах спостерігається поступовий відхід від жорсткої системи адміністративного впливу на кадри до ринкових відносин, відносин власності, що базуються на економічних методах. Тому необхідна розробка принципово нових підходів до формування кадрового потенціалу на основі зміни пріоритетів. У сучасних умовах головне всередині підприємства – це кадри, а за його межами – споживачі продукції, що випускається (послуг, послуг). Через ефективну діючу систему управління кадрами необхідно повернути свідомість кожного найманого працівника до споживача, а не до начальника; до кінцевого результату діяльності підприємства, а не до марнотратства; до ініціативного високо кваліфікованому продуктивної працівникові, а не до бездумно–безликому виконавцю. Будь–які зміни на ринку товарів або робочої сили повинні знаходити негайне відображення у процесах формування кадрів підприємства та їх використання.

Соціально-демографічна обстановка характеризує склад і структуру, а також форми та інтенсивність руху кадрів підприємства як усередині нього, так і за його межами. В умовах переходу до ринку для підприємства стає вельми актуальним збереження, розвиток і максимально ефективного використання вже наявних кадрів і забезпечення притоку молодих, ініціативних і висококваліфікованих "свіжих" сил з наявних трудових ресурсів.

Формування кадрового потенціалу в організації забезпечує високий рівень реалізації нововведень і обов'язково має підкріплюватися творчими здібностями і досягненнями персоналу. При оцінці якостей персоналу важливими критеріями є наявність публікацій і патентів. Рекрутинг персоналу стає складнішим. Ускладнюється завдання виявлення і формування кадрового потенціалу організації. Таким чином, персонал є найважливішою частиною будь-якої організації і являє собою один з найцінніших ресурсів формування кадрового потенціалу, який дозволяє утримувати провідні позиції на цільовому ринку. Пошук нових підходів до формування та розвитку кадрового потенціалу в сучасних умовах, є необхідністю для успішного функціонування будь-якої організації. В умовах сучасної кадрової роботи інноваційні методи при формуванні і розвитку кадрового потенціалу – нагальна потреба. Новації і креативність в управлінні персоналом є способи і методи більш ефективного розвитку організації. Рішення даного завдання неможливо без переходу до інноваційних методів формування кадрового потенціалу, що на сьогодні є актуальним завданням для керівництва будь-якої компанії.

Література:

1. Скрипник Н.А. Инновационный менеджмент в системе управления персоналом предприятия : матер. VI міжнар. інтернет-конфер. [«Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту»], – (Україна, Одеса, 25–26.05.17р.): /Н.А. Скрипник, А.С.Чернышева, Г.О. Стягий – Вид-во ОНПУ, 2017. – С.86–88. <https://economics.opu.ua/files/science/men/2017/86.pdf>
2. Скрипник Н.А. Анализ кадрового потенциала предприятия как сложной многоуровневой динамической системы / Н.А. Скрипник // Міжнародний науковий журнал. Механізми регулювання економіки (МНЖ "МРЭ"). ISSN 1726–8699 – Суми: СумГУ – 2014. – № 4 – С. 162–174. Режим доступу: [http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view\\_article&article\\_id=362&issue\\_id=23](http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view_article&article_id=362&issue_id=23)
3. Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р. А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1 (99). – С. 149–153.
4. Скрипник Н.А. Чинники формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості регіону/ М.М. Миколайчук, Н.А. Скрипник // ВІСНИК ДОНБАСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ МАШИНОБУДІВНОЇ АКАДЕМІЇ (Збірник наукових праць ) – Краматорськ: ДДМА – 2012. – № 4 (29). – С. 254–260.
5. Елистратова Е. Н. Применение механизмов инновационного воздействия к системе управления персоналом организации / Е. Н. Елистратова // Экономические науки. – 2008. – №46. – С. 249–255. 6. Суровикин Н. В. Система управления персоналом как инновация / Н. В. Суровикин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personaldept.h12.ru/nomer1/supinn1.html>.
6. Головин А. Геймификация для крупных компаний / А. Головин. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://adindex.ru/publication/tools/2013/08/14/101270.phtml>.
7. Швагірева В.С., Горбаченко В.Д. Фактори впливу на конкурентоспроможність виробничих підприємств// «Економіка. Фінанси Право», К: ТОВ «Міжнародний бізнес центр», 2017, № 4/1 – С.63–64
8. Луценко Е.Л., Пилявская Т.В., Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития / Луценко Е.Л. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://journal-s.org/index.php/vmno/article/view/4614>

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Кравченко О.А., к.е.н., доцент,  
Озернюк П.О.

*Одеській національний політехнічний університет*

Стан та ефективність використання основних засобів безпосередньо впливає на виконання виробничої програми підприємства й можливість отримання прибутку. Ефективність діяльності підприємств значною мірою залежить від забезпеченості основними засобами та ефективності їх використання [1].

Багато вчених надавали характеристику поняттю «Основні засоби», серед яких В.М. Бойко, П.Г. Вашків, А.Б. Борисов, І.А. Бланк, Ф.Ф. Бугинець, А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк, та інші [2]. В цілому вчені різними словами висловлюють одну і те ж визначення, що «Основні засоби – сукупність матеріальних активів у