

3. Корольчук О. П. Франчайзинг як спосіб активізації інтеграції вітчизняного бізнесу у глобальні виробничі та збутові мережі // Економіка і фінанси підприємств. – 2011. – № 5. – С. 176-185.

4. Словник франчайзингу та бізнесу [Електронний ресурс] – Режим доступу: Franchising. ua.

**Мартиненко М.І.**

*студентка;*

**Антохов А.А.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича*

## **РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах сучасності економічний розвиток будь-якої країни базується на інноваційній спрямованості національного господарства загалом, і кожного підприємства окремо. В свою чергу інноваційний розвиток економіки потребує впровадження нових підходів до формування та розвитку трудового потенціалу.

Кожне окремо взяте підприємство прагне розвиватись відповідно вимогам сучасного ринку, проводити нововведення, тому важливим для розвитку підприємства є готовність трудового потенціалу до інноваційних змін. Збільшення продуктивності, сучасні технології виробництва та вплив зовнішнього ринку вимагають, щоб працівник розвивався у різних напрямках. Тобто, трудовий потенціал є рушійною силою в інноваційному розвитку підприємства, а правильне його використання максимізує можливості щодо прояву працівником своїх здібностей, скорочення плинності кадрів, збільшення продуктивності та прибутку.

Трудовий потенціал – це складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установок, звичаїв та традицій населення країни [5]. За іншим визначенням, трудовий потенціал характеризують як сукупність можливостей людини у використанні живої праці [4]. В. Щелкунова визначала «трудовий потенціал» як кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу [6]. Водночас, В. Онікієн вважав, що трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, і має місце прикладання праці в народному господарстві з урахуванням певного рівня технологічного та технічного оснащення [3]. Хоча, в більшості, наукова спільнота визначає трудовий потенціал, як «ресурс праці, яким володіє суспільство» або як «виражені у фізичних особах або в робочому

часі потенційні запаси живої праці, якими володіє суспільство на визначений момент часу».

Трудовий потенціал має чотири складники – кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Деякі вчені схильні ототожнювати поняття «трудовий потенціал» і «кадровий потенціал». Хоча, наприклад, на думку С. Гринкевича та Н. Гуралю, «трудовий потенціал» ширше за поняття «кадрового потенціалу». За В. Безсмертною різниця між поняттями «кадровий потенціал», «робоча сила» і «трудова ресурси» полягає в тому, що кадровий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Також визначається, що кадровий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо [1].

Ефективна діяльність підприємства залежить не лише від високого рівня ресурсного забезпечення, відповідної конкурентоспроможності, але і від компетентності персоналу й ефективної його внутрішньої організації. Для успішного функціонування підприємства необхідним є правильний підбір кадрів, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. Формування кадрового потенціалу будь-якої установи чи організації орієнтується на забезпечення виконання певних процесів: процесу комплектування ядра колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу установи; створення умов, що сприяють адаптації працівника в установі; організації системи професійно-кваліфікаційної підготовки та розвитку працівника; вжиття заходів, що запобігають виникненню незадоволення працівника своїм становищем з метою скорочення плинності кадрів [2].

Важливою сферою діяльності підприємства є формування і використання існуючого кадрового потенціалу. На формування кадрового потенціалу впливає безліч факторів, які умовно можна розділити на зовнішні та внутрішні. В сучасних ринкових умовах актуальним є питання формування інноваційної моделі кадрового потенціалу, що має свої особливості: зосередження на інтенсивному розвитку робочої сили; забезпечення рівноваги між попитом на працю та її пропозицією; підвищення здатності ринку праці до адаптації в умовах технологічних нововведень.

В процесі інноваційного розвитку вже сформований кадровий потенціал потребує реформування відповідно до потреб підприємства в результаті нововведень. Реформування кадрового потенціалу, як і процес його формування, потребує кадрового планування. Планування кадрового потенціалу підприємства передбачає впровадження цілого комплексу взаємозалежних заходів, що входять до складу оперативного плану роботи з персоналом. Оперативний план роботи з кадрами повинен включати такі основні положення:

- планування залучення персоналу;
- планування звільнення або скорочення персоналу;

- планування використання персоналу;
- планування ділової кар'єри, службово-фахового просування;
- планування витрат на персонал.

Важливою складовою кадрового планування підприємства, а особливо в умовах інноваційного розвитку, є організаційно-кадровий аудит, тобто оцінка відповідності структурного і кадрового потенціалу підприємства його цілям і стратегії розвитку. Організаційно-кадровий аудит проводиться з метою отримання інформації для прийняття подальших управлінських рішень. Оцінювання структури кадрового потенціалу дає можливість виявити:

- рівень кадрової забезпеченості і потребу в персоналі;
- потреби в навчанні;
- стилі управління;
- соціально-психологічний клімат;
- інноваційний потенціал;
- основні джерела опору змінам;
- розподіл персоналу в межах організації.

Результати оцінки системи управління персоналом дають змогу виявити основні проблеми у функціонуванні і розвитку кадрового потенціалу і його подальшого реформування.

Отже, в умовах сучасного інноваційного розвитку ринку, кожне підприємство має впроваджувати певні нововведення за для збереження і підвищення своєї конкурентоспроможності. Відповідно кадровий потенціал підприємства має бути гнучким і швидко адаптуватися до нових умов. В процесі інноваційного розвитку підприємства необхідним є реформування кадрового потенціалу, що має бути ретельно спланованим відповідно до цілей і стратегії розвитку організації. Для планування кадрового потенціалу необхідно попередньо оцінити його стан, проблеми та відповідність моделі розвитку підприємства. Це дасть змогу максимально ефективно реформувати структурну і кваліфікаційну складові кадрового потенціалу за рахунок внутрішніх та зовнішніх ресурсів підприємства.

### Список використаних джерел:

1. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // *Економіка и управление*. – № 3. – 2007. – С. 48.
2. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2007. – 174 с.
3. Оникиєнко В. В. Трудовой потенциал Украинской ССР [Текст]. – К.: Наукова думка, 1982. – 158 с.
4. Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны [Текст]. – М.: Экономика, 1982. – 125 с.
5. Черноморенко Н. В. Проблемы эффективного использования трудового потенциала // *Управление трудовыми ресурсами: проблемы і перспективи розвитку: Збірники доповідей міжнародної науково-практичної конференції*. – Хмельницький: ТУП, 1997. – С. 288–295.
6. Щелкунов В. И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования [Текст]. – К.: КМУГА, 1999. – 248 с.