

4) розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;

5) покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;

6) управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

Таким чином, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – №3. – С. 27 – 37.

2. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.

3. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія / В. І. Приймак. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с.

**Михайло Висоцький,**  
студент 4 курсу факультету  
фізико-математичної та технологічної освіти  
Наук. керівник: **Т. П. Несторенко**, к. екон. н., доцент (БДПУ)

#### **ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу підприємству поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, але є також невід'ємною умовою його існування.

Питанням формування кадрового потенціалу багато уваги

приділяється у наукових працях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених та науковців, зокрема В.І.Довбенко, В.М. Мельник, Г. Мартин, С.Хетрик та ін.

Головна мета дослідження полягає у визначенні ролі та місця кадрового потенціалу підприємства у формуванні стратегії його розвитку.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

В загальному плані сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства, тобто акціонерного товариства. Кадровий потенціал може розглядатися і у вужчому сенсі як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Управління кадровим потенціалом повинне сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконаленню і розвитку персоналу [1].

Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, складових ядра промислового підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Нові умови господарювання на підприємствах висувають нові вимоги до формування й використання їхнього кадрового потенціалу.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Групу загальних (базисних) принципів формування кадрового потенціалу складають принципи: системності, рівних можливостей, поваги до людини, командної єдності, правового та соціального захисту. Принцип системності формування кадрового потенціалу базується на сприйнятті кадрового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка охоплює всі категорії працівників спрямована на формування й ефективне використання людського капіталу підприємства. Принцип рівних можливостей відображає об'єктивні тенденції, які відбуваються в соціально-політичному та економічному житті держави [2]. Принцип поваги до людини визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси співробітників є першочерговими серед пріоритетів організації. Принцип правової та соціальної захищеності полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права.

Отже розглянувши певні принципи та напрями формування кадрового потенціалу підприємства можна зробити висновок, що високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: учеб. пособие / Ю.Г.Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: изд-во “Экзамен”, 2004. – 244 с.
2. Мартин Г. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик; пер. с англ. Е.И. Титова; науч. ред. М.А. Беликова. – М.: ООО “Группа ИДТ”, 2008. – 336 с.

**Олександр Ільїн,**

студент 6 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **І. С. Ладунка**, к. екон. н. доц. (БДПУ)

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

Необхідні умови для прискореної і стійкої інноваційно-технологічної еволюції в розвинених країнах визначаються наявністю і активним використанням сукупності факторів, що забезпечують як формування, так і ефективну реалізацію потенціалу нових наукових ідей і винаходів в інтересах забезпечення економічного зростання та підвищення якості життя. У число факторів, що утворюють потенціал технологічного розвитку української економіки, входять:

- потенціал сфери наукових досліджень і розробок, включаючи фундаментальні дослідження;
- регулярно оновлений потенціал вищої та середньої освіти та прогностичні оцінки розвитку великих ринків нових технологій;
- гнучкі адаптивні організаційні форми та економічні механізми сприяння інноваціям, розроблення і освоєння нових технологій;
- стимули, що сприяють економічному зростанню на основі використання інновацій та нових технологій.

Успіхи прискореного науково – технологічного розвитку можуть бути засновані на оптимальному співвідношенні балансу між конкуренцією і співпрацею у сфері науки і технологій при активній державній підтримці. Саме перехід до дієвої державної політики інноваційного розвитку України є одним із першочергових завдань державного управління [1, с. 85].

Необхідно координувати фундаментальні та пошукові дослідження, що означає своєчасну і повноцінну організацію наукового пошуку, враховуючи інтереси вчених. Необхідно також залучати молоде покоління в науку, поєднуючи ці заходи з підтримкою вчених старшого покоління [2, с.7].

Однак перешкоди інноваційному розвитку економіки мають системний характер, а проблема ефективного використання науково-технологічного потенціалу має стратегічні масштаби. Тому результати навіть негайних дій можуть проявитися за межами середньострокової перспективи [3, с.32].

Отже, для забезпечення ефективного інноваційного розвитку