

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

ВИПУСК 1

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

збірник наукових праць магістрантів



м. Черкаси
2018

УДК 005
ББК 65.290-2
Т 33

До збірника увійшли матеріали науково-дослідних робіт магістрантів кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування, які присвячено розв'язанню оперативних і стратегічних завдань менеджменту підприємств та організацій, управління персоналом і нагромадження людського капіталу, регулювання стану функціонування підприємницьких структур, а також вирішенню актуальних економічних питань, що за сучасних умов господарювання виникають у сфері підприємництва та бізнесу.

Збірник призначений для аспірантів, магістрантів та студентів, економістів, менеджерів, підприємців, науковців і викладачів, яких цікавлять проблеми менеджменту та економіки.

Видання рекомендовано на засіданні кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету протокол №4 від 21.11.2018 р.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д.е.н., професор О. Фінагіна, д.е.н., професор О. Захарова,
д.е.н., професор Р. Манн, д.е.н., доцент Л. Проданова, к.е.н., доцент А. Сурай,
к.е.н., доцент Л. Панкова, к.е.н., доцент О. Плаксюк, к.е.н. О. Білан,
О. Руденко, І. Бітюк, Ю. Чумаченко

Рецензенти: Гончаренко І.Г., д.н.держ.упр.,проф.; Савченко С.О. д.е.н., проф.

За загальною редакцією професора О. В. Фінагіної

ЗМІСТ

<p>Бецун Віталій, Тищенко Олександр КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК КРИТЕРІЙ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ДІЛОВОГО СЕРЕДОВИЩА РЕГІОНУ <i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Сурай Анна Станіславівна</i></p>	5
<p>Величко Діана, Кужим Таїсія НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА <i>Науковий керівник: д.е.н., проф. Захарова Оксана Володимирівна</i></p>	11
<p>Дикальчук Дмитрій ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ <i>Науковий керівник: д.е.н., проф. Фінагіна Олеся Валентинівна</i></p>	18
<p>Дербаль Ярослава, Огнарьова Ірина ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА СУЧАСНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ <i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Панкова Людмила Іллівна</i></p>	25
<p>Ігнатюк Оксана, Стадніченко Олена РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА <i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Білан Олена Валентинівна</i></p>	32
<p>Ільїн Богдан Георгійович СТРАТЕГІЯ ТА ТАКТИКА ОНОВЛЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЛІНІЙКИ ПІДПРИЄМСТВА <i>Науковий керівник: д.е.н., проф. Фінагіна Олеся Валентинівна</i></p>	40
<p>Кравець Ярослав, Геєць Ірина ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ НА ОБСЯГ ВИРОБНИЦТВА ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ <i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Плаксюк Олена Олександрівна</i></p>	48
<p>Криворучко Світлана, Хо Жань ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ <i>Науковий керівник: к.е.н., доц. Панкова Людмила Іллівна</i></p>	56
<p>Салюк Оксана, Гуценко Віталій РОЗВИТОК ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ: РИНОК ЕЛЕКТРОННОЇ ТОРГІВЛІ <i>Науковий керівник: д.е.н., проф. Проданова Л.В.</i></p>	64

- Семчишина Ірина, Яковенко Ярослав
СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЙОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ 72
*Науковий керівник: д.е.н., проф. Захарова Оксана Володимирівна,
д.е.н., доц. Проданова Лариса Василівна*
- Сивець Іван, Ткаченко Олексій, Сорока Віталій
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ОРГАНІЗАЦІЇ 80
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сурай Анна Станіславівна
- Супрун Віктор
ІНТЕГРУВАННЯ БІЗНЕСУ ТА ОСВІТИ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ТА
ВІТЧИЗНЯНІ ПРАКТИКИ 86
Науковий керівник: д.е.н., проф. Манн Руслан Володимирович
- Фуркало Володимир, Радченко Богдан
МАРКЕТИНГОВА СТРАТЕГІЯ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 93
Науковий керівник: д.е.н., проф. Манн Руслан Володимирович
- Шлома Юлія Леонідівна, Зеленський Вячеслав
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ
ІНФРАСТРУКТУРИ 100
Науковий керівник: д.е.н., проф. Фінагіна Олеся Валентинівна

УДК 331.101.262:332.12

**Семчишина Ірина Петрівна,
Яковенко Ярослав Васильович**

**Semchyshyna Iryna,
Yakovenko Yaroslav**

**СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЙОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

**PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AS AN INSTRUMENT FOR PROVIDING THE
DEVELOPMENT OF ITS LABOR POTENTIAL**

Науковий керівник:

д.е.н., проф. Захарова Оксана Володимирівна

д.е.н., доц. Проданова Лариса Василівна

Анотація. Обґрунтовано роль людського чинника у сучасному розвитку підприємства та економіки країни. Встановлено необхідність конкретизації сутності трудового потенціалу підприємства. Визначено проблеми у сфері розвитку трудового потенціалу сучасного українського підприємства. Охарактеризовано роль системи управління персоналом у забезпеченні розвитку трудового потенціалу підприємства. Розкрито походження поняття «трудова потенція» підприємства та окреслено його сутнісний зв'язок із соціально-трудова категоріями «робоча сила», «трудова ресурси», «людський фактор» та «людський капітал». Проілюстровано підходи до визначення сутності поняття «трудова потенція» підприємства. Конкретизовано п'ять критеріїв аналізу щодо змістовності трудового потенціалу у загальній його структурі: рівень агрегованості оцінок; спектр охоплення можливостей людини під час виконання нею трудових операцій; характер участі людини у виробничо-господарському процесі; соціально-економічна система підприємства та структурні складові трудового потенціалу.

Abstract. The role of the human factor in the modern development of the enterprise and economy of the country is substantiated. The necessity of specifying the essence of the labor potential of the enterprise is established. Problems in the field of development of labor potential of modern Ukrainian enterprise are determined. The role of the personnel management system in ensuring the development of the labor potential of the enterprise is described. The origin of the concept "labor potential" of the enterprise is revealed and its essential connection with the social and labor categories "labor force", "labor resources", "human factor" and "human capital" are outlined. Illustrated approaches to the definition of the essence of the concept of "labor potential" of the enterprise. Five criteria for analysis of the content of labor potential in its general structure are specified: the level of aggregation of evaluations; Spectrum of human capability when performing labor operations; the nature of human participation in the production and economic process; socio-economic system of the enterprise and structural components of labor potential.

Ключові слова: трудова потенція, персонал, підприємство, система управління персоналом, розвиток.

Key words: labor potential, personnel, enterprise, personnel management system, development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Протягом останніх десяти-п'ятнадцяти років у світі перманентно зростало розуміння першочергової значущості та цінності для зростання

людського фактора, що відбувається незалежно від сфери економічної діяльності, технологічного рівня виробництва або ступеня економічної розвиненості території. Ситуація дефіциту висококваліфікованих працівників, здатних швидко адаптуватися до зростання світового техніко-технологічного рівня виробництва, зумовила доцільність зміни поглядів на місце професійних знань і навичок персоналу у забезпеченні суспільного розвитку і прогресу, а саме: перехід від розгляду персоналу як звичайного фактора виробництва, до розуміння його як найбільшої цінності людства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства лише персонал може активно і самостійно сприймати і запроваджувати зміни у виробничо-господарську діяльність у відповідь на стрімкі трансформації зовнішнього та внутрішнього середовищ його функціонування. Проте одночасно саме персонал, за умови відсутності достатньої мотивації до підвищення якості і продуктивності власної праці, може стати джерелом опору будь-яких змін, що планується впровадити на підприємстві. За таких умов значно підвищується актуальність розробки і запровадження керівництвом такої системи управління персоналом, яка б дозволила максимізувати зусилля щодо розвитку трудового потенціалу підприємства.

Саме персонал, незалежно від його професійно-кваліфікаційного рівня, віку, стажу роботи та фаху, формує і реалізує потенціал підприємства, тобто окреслює його потенційну спроможність до перспективного розвитку, диверсифікації виробництва, впровадження інновацій та виходу на нові ринки збуту. Тобто професійні знання, досвід, навички і вміння людини лежать у основі формування конкурентоздатності підприємства як у оперативному періоді, так і на коротко- та довгострокову перспективу. При цьому саме поява в економічній літературі терміну «трудова потенція» дозволила врахувати не тільки зміст праці людини в економічних відносинах у процесі виробництва, а й розкрити активну роль ідеологічних, моральних, соціально-культурних, психологічних, фізіологічних й інших важливих чинників у процесі розвитку трудової активності людини. Швидкість протікання означених процесів буде визначатися при цьому ефективністю обраної системи управління персоналом.

Водночас сучасний етап розвитку України характеризується стрімкими втратами найвагомішого скарбу українського суспільства – трудового потенціалу. Економічна криза, занепад виробництва, безробіття у поєднанні з активізацією внутрішніх і зовнішніх міграційних процесів внаслідок анексії Криму та військових дій Росії на Сході, суттєве зниження рівня та якості життя людини, вкрай негативно відобразилися на тенденціях його відтворення та забезпеченні ефективності використання. До того ж активізація еміграційних процесів високопрофесійних, талановитих й потенційно інноваційних кадрів негативним чином позначилася на стані соціально-економічного розвитку країни [1, с. 3]. Отже, дослідження можливостей нагромадження трудового потенціалу підприємства у контексті вибору ефективної системи управління персоналом є досить важливим та актуальним для набуття темпів зростання соціально-економічної ефективності підприємства та завдяки цьому прояву тенденцій оздоровлення економіки країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. Дослідженню сутності, характеристик та умов розвитку трудового потенціалу присвятили свої роботи такі науковці, як О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, М. Бутко, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, О. Захарова, В. Захарченко, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Онікієнко, М. Семикіна, Л. Шаульська, Л. Шамільова та ін. Однак складність та багатоаспектність змістовного наповнення трудового потенціалу як соціально-економічного явища, численна кількість чинників, що впливають на його формування та розвиток, вимагають здійснення подальших досліджень у напрямі встановлення чіткого розуміння сутності, інструментарію відслідковування стану, динаміки та тенденцій розвитку означеного явища.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Мета* статті полягає у з'ясуванні та уточненні сутності поняття «трудова потенція» підприємства та визначенні ролі системи управління персоналом у забезпеченні його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вважається, що поняття «трудоий потенціал» виникло у результаті розширення прикладних знань економістів про роль людини у суспільному виробництві на базі поняття «трудоі ресурси», а також тісно пов'язане з такими похідними до нього за змістом соціально-трудоими категоріями як «робоча сила», «людський фактор», «людський капітал», «робоча сила» (табл. 1). Тобто можна стверджувати, що поняття «трудоий потенціал» виникло через еволюцію змісту понять, що характеризують різноманітні аспекти використання праці людини у різних суспільно-економічних умовах та на різних етапах технічного прогресу. До того ж, при визначенні змісту поняття «трудоий потенціал» важливості набувають сучасні тенденції підвищення ролі талановитої особистості у його формуванні. При цьому слід зауважити, що кожне, наведене у таблиці окреслення змісту відповідних соціально-трудоих категорій, не дозволяє встановити чітке його визначення, так як зміст трудового потенціалу є значно більш широким і охоплює наявні і потенційні можливості, здатності і переваги працівників, які ними використовуються під час трудової діяльності.

Таблиця 1 – Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності [1, с. 12]

Термін				
Робоча сила	Трудоі ресурси	Трудоий потенціал	Людський фактор	Людський капітал
Започатковано				
XIX ст.	20-ті роки XX ст.	70-ті роки XX ст.	80-ті роки XX ст.	90-ті роки XX ст.
Визначення ролі людини				
Людина – носій здатності до праці	Людина – об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людина – суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина – провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людина – об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією у суспільстві

На сьогодні в економіці та менеджменті трудоий потенціал розглядається як складне суспільно-економічне явище. Найчастіше трудоий потенціал визначається як частина населення працездатного віку, яке здатне та має намір проводити трудову діяльність відповідно до власного стану здоров'я, психофізіологічних особливостей, рівня освіти, спеціальності та соціально-етнічної приналежності (табл. 2). Важливу роль тут також відіграють рівень мотивації та стимулювання праці, умови праці й морально-психологічний клімат у колективі, чого можливо досягти лише за допомогою залучення відповідних інструментів управління персоналом.

Отже, існують різні підходи до визначення змісту «трудоий потенціал» підприємства, кожен з яких має право на існування та може бути використаним відповідно до поставлених цілей дослідження. При цьому, трудоий потенціал, як складне суспільно-економічне явище, яке має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, перебуває в кожний момент часу одночасно в різних формах або видових проявах, які мають бути врахованими при вербальному представленні його змістовного наповнення.

З метою з'ясування сутності поняття, що досліджується, розглянемо видові прояви трудового потенціалу. Найбільш повно, на нашу думку, дану тему дослідили О. Федонін, І. Репіна та О. Олексик, які розробили п'ять критеріїв аналізу його змістовності та виділили наступні видові прояви трудового потенціалу у загальній його структурі [9, с. 199-201].

Таблиця 2 – Підходи до визначення сутності поняття «трудоий потенціал»

Визначення	Джерело	Автор
1	2	3
Трудоий потенціал – це «... можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі»	[2, с. 106]	А. Криклій
Трудоий потенціал – узагальнююча характеристика кількості, якості і міри загальної здатності до праці, якими володіє індивідуум (окрема людина, особистість), їх група, працездатне населення за даного рівня стану економіки, розвитку науки і техніки, освіти і т.д.	[3, с. 580]	В. Золотогоров
Трудоий потенціал підприємства «являє собою узагальнюючу характеристику міри і якості загальної здатності до праці трудових ресурсів, їх динамізм і неперервний процес, що розвивається і характеризує скриті, що не проявили себе, можливості або здібності у відповідних сферах діяльності підприємства»	[4, с. 170]	В. Горфинкель, В. Швандра
Трудоий потенціал – сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність	[5]	державне бачення
Трудоий потенціал – це сукупність суспільного працівника і відповідні умови праці в єдності факторів, що відображають, з однієї його сторони, його зміст і, з іншої – соціально-економічний характер	[6, с. 116]	В. Врублевський
Трудоий потенціал – це соціально-економічна категорія, що виражає взаємозв'язок сукупної кількості економічно активного населення працездатного віку (трудоих ресурсів як головної виробничої сили суспільства і інтегратора виробничих сил в певній суспільній формі, в тому числі з їх підприємницькими і управлінськими здібностями), зайнятих в національному виробництві підлітків і пенсіонерів і економічно неактивного (ті, що навчаються на денній формі навчання; молодь, що не навчається і не працює; тимчасово непрацюючі громадяни; ті, що служать в рядах Збройних Сил; переселенці; біженці, бомжі; рекетири, зайняті в тіньовій економіці та ін.) населення працездатного віку з виробничими силами і виробничими відношеннями і в той же час – механізм вираження реальних ресурсів (через середньорічну кількість фактично працюючих) живої праці	[7, с. 338-339]	А. Рєва
Трудоий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення країни до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її безпосередніх суб'єктів	[8, с. 11]	Н. Лук'янченко, В. Антонюк, Л. Шаульська, Л. Шамільова

Першим критерієм автори обрали рівень агрегованості оцінок при окресленні змісту трудового потенціалу:

– трудоий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використаними з метою результативної трудової діяльності. Вихідною структурно-формуючою одиницею трудового потенціалу у цьому сенсі виступає трудоий потенціал працівника (індивідуальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів (підрозділу, трудового колективу, підприємства, регіону, галузі та економіки країни і цілому);

– груповий (бригадний) трудовий потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей кожного члена трудового колективу, що взаємодіють під час виконання трудових функцій;

– трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з наявних або прогнозованих до вводу матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів й характеристик.

В якості другого критерію аналізу змістовного наповнення трудового потенціалу підприємства автори виокремлюють спектр охоплення можливостей людини, які вона демонструє під час виконання трудових операцій, а саме:

– індивідуальний трудовий потенціал враховує індивідуальні можливості працівника, які він використовує при здійсненні трудової діяльності відповідно до укладеного трудового договору з роботодавцем;

– колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості кожного члена трудового колективу підприємства, а й можливості їхньої ефективної й гармонійної співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів кожної людини, трудового колективу і керівництва підприємства.

В якості третього критерію оцінки змісту трудового потенціалу підприємства автори обрали характер участі людини у виробничо-господарському процесі:

– потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (робіт, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, виконуючих технічні функції апарату управління;

– управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо практичного забезпечення ефективної організації та раціонального управління виробничо-комерційними процесами підприємства, досягнення його конкурентоспроможності на ринку.

За четвертий критерій визначення змісту поняття «трудова потенціал» підприємства автори обрали соціально-економічну систему підприємства, яка складається з:

– структурно-формуєчий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо забезпечення раціональної та високоефективної організації виробничо-господарських процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої та ефективної структури організації, спроможної та мотивуючої до впровадження інновацій на всіх етапах її функціонування;

– підприємницький трудовий потенціал – це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності людини, активізації її здібностей до підприємництва, інноваційності та високої продуктивності праці;

– продуктивний трудовий потенціал – це можливості та здатність працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні, матеріальні й нематеріальні результати виходячи з існуючих умов діяльності, створених на підприємстві, у рамках певної системи організації виробничо-господарської діяльності та діючої системи управління персоналом.

П'ятим критерієм аналізу змісту поняття «трудова потенціал» підприємства автори обрали структурні складові трудового потенціалу працівника, а саме:

– психофізіологічний потенціал – комплекс властивостей організму людини, якість її виховання, стан психіки та ціннісно-культурні риси, що у сукупності забезпечують можливість участі людини у виробничо-комерційній діяльності (психологічні здатності і схильності людини, стан її психоемоційного та фізичного здоров'я, працездатність,

витривалість, тип нервової системи, здатність до керування та спільної праці у трудовому колективі тощо);

– кваліфікаційний потенціал – характеризує обсяг, глибину та різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють спроможність конкретної людини до праці визначеного змісту, якості та складності відповідно до професійних обов'язків, закріплених у трудовому договорі із відповідним рівнем оплати;

– соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості та соціальної зрілості людини, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, норми поведінки у трудовому колективі, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити людини у сфері праці та виробничої діяльності, які формуються виходячи з ієрархії потреб людини, рівня її свідомості та зацікавленості у праці на даному підприємстві, ступеня забезпеченості її основних та базових потреб.

Окрім виокремлених чинників також слід звернути увагу на тому, що трудовий потенціал також визначається такими кількісними характеристиками, як демографічні чинники, а саме статевовікова структура, природний рух населення, стан здоров'я нації, тривалість життя, мобільність та потребами виробництва в робочій силі і відповідно – можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

З метою досягнення перманентних тенденцій поступового зростання трудового потенціалу підприємства має бути створеною така система управління персоналом, стратегічні вектори реалізації якої мають обов'язково бути спрямованими на:

1) неперервний професійний й особистісний розвиток персоналу, для чого мають використовуватися як внутрішні, так і зовнішні можливості підвищення професійного рівня працівників, дотримуватися умови до періодичності проведення підвищення професійної кваліфікації всіх без виключення категорій персоналу;

2) знаходження можливостей для проходження керівним складом підприємства спеціальних програм фахового професійного розвитку за межами країни та бажано у розвинених країнах світу; фахове вивчення змісту та обґрунтування можливостей використання провідного зарубіжного інноваційного досвіду в умовах виробничо-господарської діяльності підприємства;

3) набуття робітничими та інженерними кадрами полівалентних компетенцій, що дозволить оптимізувати кадровий склад підприємства без втрати економічної складової вигод від виробництва;

4) розгляд керівництвом підприємства обсягів грошових коштів, спрямованих на персонал, не як «витрати виробництва», які необхідно мінімізувати, а як «інвестиції у людський капітал», зростання яких дозволить максимізувати економічну вигоду від їх здійснення у найближчому майбутньому;

5) запровадження індивідуального підходу до мотивації і стимулювання персоналу виходячи з мотиваційних очікувань найбільш цінних й перспективних для підприємства працівників;

6) залучення з первинного та вторинного ринків праці талановитих фахівців і розвиток власних талантів, для чого необхідно створювати програми цілеспрямованого використання у виробництві наявних й скритих здібностей працівників;

7) оптимізацію організаційної структури управління підприємством із метою приведення її у відповідність до сучасних швидкозмінних умов і чинників функціонування зовнішнього та внутрішнього середовища, забезпечення таким чином маневреності підприємству у складних умовах господарювання з метою досягнення та підвищення конкурентоспроможності на ринку;

8) максимізацію інноваційної спрямованості виробничої, технологічної, господарської, комерційної, маркетингової та збутової складових діяльності підприємства;

9) чітке дотримання балансу між процесами омолодження персоналу та збереженням цінного професійного досвіду у виробничій діяльності, нагромадженого працівниками у віці із багаторічним стажем роботи на даному підприємстві або у галузі;

10) запровадження дієвої системи передачі та привласнення нових знань і навичок, які було отримано певними працівниками, що пройшли конкретний вид професійного розвитку, всіма без виключення працівниками підприємства;

11) мотивація процесів природної передачі фахових знань, професійного досвіду і спеціальних навичок від досвідченого персоналу молодому поколінню фахівців підприємства; відродження інституту професійного наставництва та кураторства;

12) закріплення тісних взаємозв'язків між безпосередньо підприємством та профільними навчальними закладами району і міста з метою створення на його основі «стартової площадки» для талановитої молоді із можливістю подальшого відбору та працевлаштування найбільш перспективних молодих фахівців [7-12].

Питання дотримання перелічених напрямів у політиці управління персоналом підприємства мають лежати у компетенції безпосередньо керівника та менеджера з персоналу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого дослідження даної теми. Проведене дослідження дозволило дійти висновку, що будь-які заходи, спрямовані на забезпечення сталих тенденцій розвитку трудового потенціалу підприємства будуть сприяти його прогресивному перспективному зростанню, підвищенню рівня конкурентоспроможності на ринку та загальному соціально-економічному оздоровленню. Водночас, виходячи з комплексності досліджуваного поняття, досягти його сталого зростання можливо лише через одночасне використання різних інструментів управління персоналом, що у результаті дозволить досягти синергетичного ефекту. У цьому зв'язку подальші дослідження мають бути спрямованими на обґрунтування конкретної стратегії розвитку трудового потенціалу підприємства із визначенням найбільш дієвих важелів його регулювання та використання. Чітке дотримання підприємствами України означених важелів дозволить досягти у найближчій перспективі тенденцій економічного й соціального оздоровлення.

Література:

1. Козар В.В. Трудовий потенціал регіонів України в євроінтеграційному вимірі: дис. канд. екон. наук: 08.00.05. Вінниця, 2016. 240 с.
2. Криклій А.С. Еволюція досліджень соціально-економічної сутності категорій «особистісний потенціал», «трудовий потенціал» і людський капітал». *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. №4 (47). С. 104-107.
3. Золотогоров В.Г. Экономика: энциклопедический словарь. Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2003. 720 с.
4. Экономика предприятия / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандра. Москва: Юнити-ДАНА, 2004. 670 с.
5. Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. № 958/99. *Офіційний Вісник України*. 1999. №31. Ст. 1608.
6. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. Москва: Политиздат, 1984. 450 с.
7. Рева А.Н. Трудовой потенциал: сущность, состояние, организация использования. *Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.Н. (отв. ред.) и др. Донецк, 2001. 380 с.*
8. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін. / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Ун-т економіки пром-ті. Донецьк, 2004. 340 с.
9. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: Формування та оцінка. Київ: КНЕУ, 2006. 316 с.
10. Zakharova O., Pridatko E. Factors influencing staff formation processes at industrial enterprises. *Nowadays and Future Jobs*. Vol. 1. Issue 1. 2017. pp. 37-47. URL: <http://dx.doi.org/10.21511/nfj.1.2017.05>.

11. Zakharova O., Prodanova L., Kotliarevsky O. Development of entrepreneurship in economy of Ukraine: motivators and demotivators of entrepreneurs' activity. *Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки. Черкаси, 2017. Вип. 45. Част. II. С. 11-21.
12. Zakharova O. Specificity of knowledge management in the enterprise in dependence on the stage of the person's life cycle. *Journal of the Knowledge Economy*. 2018. DOI: 10.1007/s13132-018-0550-0. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs13132-018-0550-0>.