

*Список використаних джерел*

1. Гавриленко Т.В., Павленко Л.К. Бізнес-процеси підприємства: сутність, класифікація та оптимізація. *Вісник КНУТД*. 2008. № 18. С. 49-56
2. Гудзь Ю. Ф. Аутстафінг та аутсорсинг як інструменти підвищення ефективності господарської діяльності малих підприємств харчової промисловості [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/2\\_KAND\\_2011/Economics/78454.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2_KAND_2011/Economics/78454.doc.htm)

УДК 331.522.4

**ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Курепін В.М.**

*старший викладач кафедри  
методики професійного навчання*

*kurinc@ukr.net*

*Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв, Україна*

Ефективність роботи підприємства залежить від ефективної роботи кадрового потенціалу. Власники підприємств усвідомлюючи важливість кадрового забезпечення, створюють інфраструктуру підготовки кадрів, яка була б спроможна задовольнити потреби підприємства, сформувати і розвинути конкурентоспроможний кадровий потенціал для вирішення завдань, які виникають перед підприємством. Формування кадрового потенціалу, це створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда [1, с 96]. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навиків працівника, трудового колективу, полягає в виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, характеру його творчості, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня і внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів обумовлюються падінням обсягів виробництва, кризою неплатежів, затримками у виплаті заробітної плати. Це ускладнює відтворення кадрового потенціалу підприємства, негативно впливає на структуру зайнятості та якість робочої сили [2, с 103]. В умовах сучасних економічних процесів та викликів підприємства майже повністю втрачають контроль за станом розвитку свого кадрового потенціалу та процесами його формування й використання. В свою чергу це заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та випуску конкурентоспроможної продукції.

Поступова інтеграція до світового співтовариства та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн дають змогу розвинути кадровий потенціал вітчизняних підприємств, поліпшити конкурентоспроможні кадрові позиції на вітчизняному і світовому ринках.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства полягає у забезпеченні підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей [3, с 34]. З одного боку сутність кадрового потенціалу, це якісна і кількісна характеристика постійних кваліфікованих працівників підприємства, з іншого – це тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і професійного навчання.

В процесі управління кадрами керівники та фахівці повинні оперувати основними положеннями й нормами, правилами, які відносяться до нормативно-правових актів

підприємства. Це передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, до яких відносять:

- розробка й здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції [4, с 20];
- соціальні й економічні закони - враховують увесь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та координацію людської діяльності (наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації) [5, с 731].

Розвиток кадрового потенціалу підприємства визначає принципи системи управління персоналом, до них відносять:

- а) загальні, базисні, принципи - системність, рівні можливості, повага до людини, командна єдність, правовий та соціальний захист:
  - системність базується на сприйнятті кадрового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка охоплює всі категорії працівників, спрямована на формування й ефективне використання людського потенціалу підприємства [8];
  - рівні можливості використовують принцип при підборі та розстановці кадрів;
  - повага до людини визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси працюючих на підприємстві є першочерговими серед пріоритетів організації, весь персонал має рівні умови, присутня колективна відповідальність за результати спільної діяльності, одночасно співробітники зберігають свою самостійність і самотність;
  - правова та соціальна захищеність полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права [5, с 156].

б) оптимізаційні принципи – орієнтація на професійне ядро кадрового потенціалу, сукупність здібностей працівників, як складової професійного ядра кадрового потенціалу відіграють вирішальну роль у діяльності підприємства.

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. Конкурентоспроможні позиції у діловому економічному світі залежать від розвитку кадрового потенціалу підприємства, працівники якого повинні постійно підвищувати професійно-кваліфікаційний рівень за рахунок оновлення знань, умінь, навичок. Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства є скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку; зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства; поліпшення системи перепідготовки кадрів. Відповідно до виявлених резервів формуються напрями розвитку кадрового потенціалу підприємства у складі відповідної стратегії.

Отже, нові умови господарювання висувають нові вимоги до формування й використання кадрового потенціалу на підприємствах. Сам по собі накопичений кадровий потенціал не є остаточним вирішенням всіх проблем, які виникають у процесі господарювання. Щоб мати висококваліфікованих кадрових фахівців, складових ядра промислового підприємства, необхідно створити для них стимул до ефективної роботи та систему управління кадровим потенціалом.

### *Список використаних джерел*

1. Курепін В. М. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.
2. Мельник І. О., Разговорова А. А. Застосування соціально-психологічних методів управління колективом / І. О. Мельник, А. А. Разговорова // Modern Economics. - 2019. - Вип. 18. - С. 99-105.
3. Адміністративний менеджмент [Електронний ресурс] : опорний конспект лекцій для

здобувачів вищої освіти освітнього ступеня "Бакалавр" спеціальності 073 "Менеджмент" денної та заочної форм навчання / уклад. В. В. Ключан, Н. Є. Зінгаєва. - Миколаїв : МНАУ, 2020. - 56 с. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7566>.

4. Мельник І. О. Теоретичні засади дослідження змісту конкурентоспроможності підприємства / І. О. Мельник, А. В. Котов // Теоретичні та практичні аспекти розвитку підприємництва в Україні : монографія / під ред. О. О. Непочатенко. — Умань : Видавець «Сочинський М.М.», 2017. — С. 16-21. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/3931>.

5. Курепін В.М. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств аграрного профілю // Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції 12 березня 2021 року : збірник наукових праць [Електронний ресурс]. — Вінниця: ВНТУ, 2021., -С. 730-733. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8907>

6. Прогонюк Л. Ю. Проблеми правового регулювання інституту трудового договору: визначення нових тенденцій / Л. Ю. Прогонюк // Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія : Юридичні науки». — 2020. — Т. 31 (70). - № 2.- С. 154-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7692>.

УДК 339.13

## MARKETING COMMUNICATIONS AS A FACTOR OF EFFECTIVE ENTERPRISE DEVELOPMENT

**Kuskova S.,**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Associate Professor of Management, Business and Administration  
[ana.svetlana.kuskova@ukr.net](mailto:ana.svetlana.kuskova@ukr.net)  
State Biotechnological University  
Kharkiv, Ukraine*

In the current economic conditions, marketing communications is one of the main factors in the effective development of the enterprise, which are aimed at maximizing customer satisfaction in goods and services. However, the current practice of enterprises shows that marketing communications are usually perceived solely as an ancillary activity, which is identified only with the promotion of the product on the market, and not in combination with other elements of marketing. Accordingly, this situation leads to a decrease in the perception of marketing communications, complicating their integration into the enterprise management system and, as a consequence, to inefficient activities.

The study of marketing communications in the field of information processing and transmission is due to the development of new technologies that contribute to changes in economic, social, and other spheres of public life. The information sphere has been and remains particularly sensitive to external influences, as the necessary stable filters remain undeveloped: mechanisms for selecting the desired product of consumption or protection from it [2]. Modern conditions for the functioning of the economy around the world are marked by the escalation of contradictions between the need to expand free and quality exchange, storage of information, and the need to comply with certain regulated organizational and technical constraints. The underdevelopment of the digital economy can lead to negative consequences for the interests of consumers and ensure the functioning of enterprises. This problem significantly worsens the maintenance of the necessary balance of interests of enterprises, society, and the country in the information sphere [4-5].

Imperfect development of the digital economy slows down the formation of competitive enterprises. After all, successes or failures in this area largely determine the overall efficiency of the enterprise. Nowadays, full of technological innovations and processes of globalization, the issue of