

8. Колеснікова В. В. Удосконалення системи управління процесом адаптації персоналу шляхом застосування інноваційних підходів. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1(60). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-1/doc/4/03.pdf> (дата звернення: 06.11.2020).

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Устіловська А.С., викладач кафедри економіки та бізнесу*

*Фомін М.С., студент гр. ЕП-41*

*Губіна Ю.С., студентка гр. ПТ-41*

*Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Світовий досвід свідчить, що головним видом ресурсів, які здійснюють винятковий вплив на результати підприємництва, є трудові.

Люди формуються як потенційні кадри впродовж всього трудового життя. Отримані знання та навички в результаті професійного навчання змінюються під впливом життєвих поглядів, вимог до роботи, сімейного стану, рівня здоров'я, стажу роботи на певних посадах та інших факторів. Саме інтелектуальний капітал виконує дуже важливу роль в процесі функціонування та розвитку підприємництва. За рахунок формування й реалізації необхідних підприємницькій структурі системи знань і навичок, які, насамперед, забезпечують її високоефективну господарську діяльність, інтелектуальний капітал істотно прискорює приріст маси прибутку. У зв'язку з цим витрати, які пов'язані з персоналом, доцільно розглядати як довгострокові інвестиції в людський капітал, ефективне використання якого сприятиме одержанню прибутку, тобто досягненню основної мети підприємницької діяльності [1].

Забезпечення якості управління кадровим потенціалом передбачає виділення пріоритетних бізнес-процесів управління, комплексна реалізація яких буде сприяти підвищенню кадрової безпеки підприємств. Компаративний аналіз теоретичних та методичних положень щодо вивчення даної проблематики, дозволяє констатувати, що до основних складових якісного управління кадровим потенціалом підприємств належать:

– якість планування та організації відбору персоналу – набуває стратегічно важливого значення у кадровому менеджменті вітчизняних підприємств на сучасному етапі їх розвитку. Цей процес передбачає вивчення психологічних, особистих, професійних, інтелектуальних якостей працівника для встановлення його відповідності до вимог та цільових орієнтирів конкретного підприємства з метою формування висококваліфікованого та стабільного кадрового складу;

– якість адаптації персоналу – залежить від відповідної інтегрованості, згуртованості колективу, засвоєння трудових норм та традицій, рівня розвитку корпоративної культури. Адаптація передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним рольової поведінки

як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості в процесі вирішення загальних завдань. У її межах відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками, засвоєння стереотипів поведінки, асиміляція та ідентифікація як результат ототожнення особистих інтересів працівника з цільовими орієнтирами функціонування підприємства;

– якість морально-матеріального стимулювання персоналу – найбільш дієвий інструмент корпоративної культури, що враховує інтереси працівників і спонукає їх до підвищення якості виконання посадових обов'язків. Так, аналіз особливостей матеріального стимулювання персоналу вітчизняних підприємств свідчить про порушення принципів прозорості та комплексності цього процесу, що обумовлено наявністю значної кількості та різновекторності показників преміювання;

– якість професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу – передбачає системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для їх підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [2]. Загальновідомо, що управління професійним розвитком персоналу сприяє підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпеченню виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей;

– якість інноваційного розвитку персоналу – здатність підприємства до вдосконалення методів управління інноваційними здібностями та можливостями персоналу, що враховує сучасні досягнення науково-технічного прогресу та рівень розвитку інформаційного суспільства, а також сприяє стимулюванню креативних ідей, прояву раціоналізаторських здібностей персоналу та підвищення його адаптивності до нововведень. Інноваційний розвиток кадрового потенціалу підприємств має базуватися на принципах сталого організаційно-економічного розвитку, системної взаємодії із зовнішнім макро- та мікросередовищем, відповідальності та саморегулювання, комплексного використання сучасних інформаційних технологій, своєчасного та достатнього ресурсного забезпечення, соціальної захищеності, а також одержання максимального ефекту від застосування інноваційних управлінських програм тощо [3].

### **Література:**

1. Тимошенко Л. В., Гришаніна О. О., Касьяненко Л. В. Управління кадровим забезпеченням підприємництва в Україні. *Економічний вісник*. 2018. №2. С. 155–166.

2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.

3. Сосновська О.О. Актуальні аспекти забезпечення якості управління кадровим потенціалом підприємств. URL:

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЧНОГО СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

*Харченко Г.А., к.е.н., доцент  
Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ*

Питання підвищення якості продуктів харчування та підвищення рівня життя населення, з одного боку, та забезпечення інноваційного екологічного землекористування та збереження природних ресурсів, з іншого, – є важливим питанням сьогодення. Найважливіша роль у вирішенні даної проблеми покладається на органічне сільське господарство. При цьому виробництво органічної продукції є практичною реалізацією в сфері аграрного виробництва концепції сталого розвитку, що передбачає поєднання захисту навколишнього середовища, економічного зростання та соціального розвитку.

За визначенням ІФОАМ «органічне сільське господарство – це виробнича система, що підтримує здоров'я ґрунтів, екосистем і людей. Воно залежить від екологічних процесів, біологічної різноманітності та природних циклів, характерних для місцевих умов, при цьому уникає використання шкідливих ресурсів, що викликають несприятливі наслідки» [1].

Зауважимо, що вітчизняне виробництво органічної продукції демонструє позитивні показники. Так, у 2019 році в Україні вели свою господарську діяльність майже 600 органічних сільськогосподарських виробників. В цілому Україна посідає двадцять четверте місце у світі та одинадцяте у Європі за площею сільськогосподарських угідь під органічним виробництвом (309 тис. га). У структурі посівних площ в Україні майже 60 % посівів займають пшениця, ячмінь, соняшник та кукурудза. В структурі вітчизняної органічної продукції, яка надходить на експорт, переважають зернові, олійні та бобові культури, а також ягоди та фрукти [2]. Незначна частка органічної продукції на вітчизняному продовольчому ринку свідчить про високий потенціал розвитку даної ринкової ніші [3].

Відмітимо, що українські сільськогосподарські товаровиробники в цілому зацікавлені органічним виробництвом, що пояснюється його перевагами, пов'язаними зі збереженням навколишнього середовища в процесі виробництва, поліпшенням структури ґрунту, що сприяє підвищенню її родючості. Разом з цим, органічні продукти за рахунок мінімізації хімічних речовин містять більше поживних речовин, мінералів та вітамінів. Крім того, для органічного виробництва характерні екологічні, економічні та соціальні переваги. Так, забезпечення населення якісними та безпечними органічними продуктами харчування сприяє поліпшенню здоров'я населення і підвищенню рівня продовольчої безпеки країни. Дослідження показують, що органічна продукція містить на 63% більше калію, на 73% більше заліза, на 125% більше