

1	2	3
<i>Прогнозна</i>	Рівень капіталізації підприємств в регіоні слугує індикатором його майбутнього стану та визначає тенденції розвитку регіону.	Існує ймовірність похибок через нестабільність економічної ситуації.
<i>Стратегічна</i>	Дозволяє оцінити перспективні сфери економічної діяльності регіону.	Існує ймовірність похибок через нестабільність економічної ситуації.

Тому соціально-економічний розвиток регіону в сучасних умовах повинен базуватися на активній реалізації усіх можливостей інтенсивного розвитку підприємництва і спроможності ефективно використовувати підприємницький потенціал [2, с. 109].

На нашу думку, основними напрямками капіталізації підприємств і, як результат, капіталізації економіки регіону є: ефективне формування та використання капіталу підприємствами; формування позитивного іміджу підприємств; підвищення інвестиційної привабливості підприємств; фінансова реструктуризація підприємств.

#### **Література:**

1. Киршин И.А. Капитализация как синергетический фактор роста постиндустриальной экономики / И.А. Киршин // Учёные записки Казанского государственного университета. – 2005. – Т. 147. – № 3. – С. 19-32.

2. Камінська І.М. Ідентифікація і роль підприємництва різних сфер виробництва у контексті капіталізації економіки регіону / І.М. Камінська, В.Ю. Дорош, О.А. Мишко // Економічний форум: науковий журнал. – 2018. – № 2. – С. 104-110.

### **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО МІСЦЕ В КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Кирчата І.М., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Задоволенню потреби підприємства в трудових ресурсах на довготривалій період сприяє маркетинг персоналу, що включає дослідження і сегментацію ринку робочої сили, вивчення якостей кандидатів і їх потреб, рекламу вакансій, виявлення і формування резерву потенційних кандидатів. Саме тому в ринкових умовах важливо забезпечити підприємство кадрами у необхідній кількості і потрібної якості.

Кадровий потенціал будь-якого підприємства може істотно впливати на конкурентоспроможність підприємства тільки за умови, що всі основні складові технології роботи з персоналом – набір, адаптація, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації та організація праці, об'єднані в єдину програму.

Від кількісної і якісної збалансованості та рівня використання кадрового потенціалу значною мірою залежать високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнення конкурентних переваг, можливості забезпечення сталого конкурентоспроможного розвитку підприємства та економічного зростання.

В свою чергу кадрова політика повинна повністю відповідати концепції розвитку підприємства і в першу чергу передбачати формування стратегії управління персоналом, яка будується на систематичному аналізі внутрішнього і зовнішнього середовища. Кадрова політика повинна бути тісно пов'язана із стратегією розвитку підприємства, враховувати його реальні фінансові можливості і зміни, що відбуваються в економіці. Стратегічний напрям роботи кадрових служб полягає в забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації на основі регулювання відносин між адміністрацією і працівниками.

В сучасних умовах кадрові служби повинні сприяти розвитку ділової активності підприємства, мобілізуючи резерви особи кожного співробітника і акцентуючи увагу на самонавчанні і техніці групової роботи, тим самим надаючи допомоги керівникам вищої ланки управління в рішенні ряду питань. При цьому основними напрямками кадрової політики повинні стати: проведення маркетингової діяльності у області персоналу, створення нових робочих місць з урахуванням упровадження сучасних технологій, підбір і розстановка кадрів, раціоналізація витрат на персонал, розробка програм зайнятості і т.п.

Через відсутність методичної бази для детального дослідження якісних показників кадрового потенціалу та з метою виконання функцій у ринкових умовах господарювання, їхнього подальшого кількісного оцінювання є необхідність розгляду таких показників (табл. 1).

Розглядаючи показник продуктивності праці, зокрема темпи його зміни, можна безпосередньо визначати зміну кадрового потенціалу.

Що стосується коефіцієнту стабільності кадрів, то низьке його значення свідчить про несприятливе внутрішнє середовище підприємства, про наявність негативних факторів, але водночас значення близьке до 1, може бути ознакою застою та відсутності конкуренції між працівниками.

Особливу увагу доцільно приділити рівню кваліфікації та мотивації працівників, а тому до переліку показників було включено: коефіцієнт соціальної захищеності кадрів, динаміка частки працівників з вищою освітою, науковим ступенем.

Як слідство, необхідно відзначити, що кадровий потенціал впливає на всі елементи структури конкурентного потенціалу підприємства шляхом: визначення кількісних та якісних параметрів структури управління; зниження витрат на підготовку чи залучення висококваліфікованого персоналу; забезпечення здатності виробити високотехнологічну продукцію; удосконалення механізмів мотивації праці, розробки об'єктивного маркетингового плану дій.

Таблиця 1 – Показники для аналізу кадрового потенціалу

Показник	Умовне позначення	Формула для розрахунку	Примітка
Продуктивність праці	$P$	$\frac{BP}{\mathcal{C}_{cp}}$	BP – виручка від реалізації виробленої продукції, тис. чол.; $\mathcal{C}_{cp}$ – середньоспискова чисельність працівників, чол.;
Коефіцієнт кадрового забезпечення	$K_{кадр.забез}$	$\frac{\mathcal{C}_{факт}}{\mathcal{C}_{потр}}$	$\mathcal{C}_{факт}$ – фактична чисельність працюючих на підприємстві, чол.;
Динаміка частки працівників з вищою освітою, науковим ступенем	$\Delta q_{во}$	$q_{во} = \frac{\mathcal{C}_{во}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$\mathcal{C}_{потр}$ – сумарна потреба кадрів за всіма категоріями працюючих, чол.;
Коефіцієнт соціальної захищеності кадрів	$K_{соц.зах.}$	$\frac{ЗП_{сер}}{ЗП_{гал}}$	$\mathcal{C}_{во}$ – чисельність працівників з вищою освітою, науковим ступенем $ЗП_{сер}$ – середній розмір заробітної плати на підприємстві, грн;
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{стаб}$	$1 - \frac{\mathcal{C}_{зв}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$ЗП_{гал}$ – середній розмір заробітної плати в досліджуваній галузі, грн.;
Коефіцієнт мотивації працівників	$K_{мот}$	$\frac{\Phi_{мот}}{\Phi_{зп}}$	$\mathcal{C}_{зв}$ – чисельність працівників, що звільнились за аналізований період, чол.;
			$\Phi_{зп}$ – фонд заробітної плати працівників, тис. грн; $\Phi_{мот}$ – фонд матеріального стимулювання працівників, тис. грн

При цьому основними напрямками кадрової політики повинні стати: проведення маркетингової діяльності у області персоналу, створення нових робочих місць з урахуванням упровадження сучасних технологій, підбір і розстановка кадрів, раціоналізація витрат на персонал, розробка програм зайнятості і т.п.

### Література:

1. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: учеб. пособие. Минск: Интерпрессервис; коперспектива, 2012. 352 с.
2. Управление персоналом организации: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2012. 638 с.

## ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ЗАПОРУКА ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кифяк В.І., к.е.н.,  
Ваганова О.В.

Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності [1, с. 519].