

2. Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 04.02.1998 № 74/98-ВР (із змінами та доповненнями) // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en> (дата звернення: 28.10.2021).

3. Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI (із змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/2939-17> (дата звернення: 28.10.2021).

4. Закон України «Про електронний документ та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV (із змінами та доповненнями) // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/851-1> (дата звернення: 28.10.2021)..

5. Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» від 05.07.1994 № 80/94-ВР (із змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 28.10.2021).

6. Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII (із змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12> (дата звернення: 28.10.2021).

7. Закон України «Про основні засади розбудови інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» від 09.01.2007 № 537-V (із змінами та доповненнями). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/537-16> (дата звернення: 28.10.2021)..

8. Указ Президента України. Про заходи щодо створення сприятливих умов для розвитку ІТ-індустрії в Україні. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/371/2020#Text> (дата звернення: 28.10.2021).

## **ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Пушкар Т. А., к.е.н., доцент,  
Перетяцько Е. Д.*

*Харківський національний університет міського господарства  
ім. О. М. Бекетова*

В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності підприємств значною мірою формує наявність кадрового потенціалу, його сталість і вміння максимально використовувати його можливості.

При визначенні кадрового потенціалу в економічній науці чітко виокремлюють дане поняття із понять людського потенціалу і трудових ресурсів. Якщо розглядати дані поняття у розрізі рівнів прояву, то людський потенціал і трудовий потенціал найчастіше відносять до макроекономічного рівня, визначаючи його на рівні національної економіки, країни, регіону.

Поняття кадрового потенціалу в основному визначає можливості використання праці на мікроекономічному рівні – галузі або підприємства. На

думку А. С. Головка, трудовий потенціал визначається за демографічним підходом, який характеризує це поняття як демографічну характеристику трудової активності населення. На думку автора, саме трудовий потенціал виступає інтегральною формою, яка кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва [1, С. 15]. Кадровий потенціал завжди чітко відносять до конкретного підприємства або галузі. Такий підхід зумовлюється основною метою, яку вирішує формування і використання кадрового потенціалу – забезпечення усіх систем і підсистем підприємства необхідними працівниками в потрібній кількості та потрібної кваліфікації [2, С. 156]. Основним підходом до визначення кадрового потенціалу є підхід, який базується на визначенні і використанні не задіяних трудових ресурсів. Але даний підхід все більше поступається компетентністному підходу, який визначає кадровий потенціал через можливості працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо, творчими здібностями [66].

У визначенні кадрового потенціалу Калінін А. М. поєднує ресурсний і компетентністний підхід, підкреслюючи, що як складова трудового потенціалу, кадровий потенціал характеризується створенням матеріальних і нематеріальних властивостей працівників, їх нерозкритими якостями, здібностями і можливостями [4, С. 52].

Отже, базуючись на аналізі існуючих підходів до визначення кадрового потенціалу, зазначимо, що кадровий потенціал:

- є характеристикою, яка може бути віднесена до підприємства або галузі;
- виступає складовою трудового потенціалу на мезо – і макроекономічному рівні;
- є системною складовою стратегічного потенціалу підприємства;
- виступає як сукупність якісних і кількісних характеристик працівників підприємства;
- визначається фізичними, розумовими, психологічними характеристиками працівників, їх досвідом, освітою, віковими особливостями, які можливо використовувати в процесі досягнення підприємствами поточних і стратегічних цілей діяльності.

Отже, основою формування кадрового потенціалу підприємства є розвиток і підвищення індивідуального трудового працівника на основі компетентністного підходу. В сучасних умовах стратегічно обґрунтоване формування і розвиток кадрового потенціалу може стати результативним інструментом підвищення ефективності діяльності підприємства.

### **Література:**

1. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 3. Т. 2. С. 14-16.

2. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка. БізнесНавігатор*. 2010. № 3(20). С. 155-159.

3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.

4. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова*. 2014. Т. 19. Вип. 2/5. С. 51-54.

## **СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО У СФЕРІ ЗАХИСТУ ДІТЕЙ-СИРІТ І ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ**

*Романова І.А., д. пед. н., доцент  
Харківський національний педагогічний університет імені  
Г.С. Сковороди*

Протягом останнього десятиріччя завдяки підтримці міжнародних організацій і зусиллями волонтерів, громадських організацій і небайдужих підприємців в Україні намітилась позитивна тенденція щодо розвитку соціального підприємства: створено платформу з соціального підприємства, розроблено підручники для закладів вищої й загальносередньої освіти, курси з соціального підприємництва тощо. Категорія «соціальна відповідальність» поступово стає невід'ємною частиною сучасного суспільства. Однак без підтримки з боку держави цей процес не може розвиватися. Прийняття профільного закону щодо соціального підприємництва, розробка гарантій і механізмів стимулювання соціального підприємництва є першочерговим завданням для розв'язання проблем у соціальній галузі для державної влади.

Виділяють декілька сценаріїв підтримки соціально вразливих верств населення соціальними підприємствами: 1) працевлаштування пільгового контингенту на підприємстві; 2) виготовлення соціально значимої продукції підприємством; 3) відрахування частини прибутку до конкретних соціальних інституцій на допомогу певним категоріям населення, які потребують соціальної підтримки.

У напрямі соціально-правового захисту дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на рівні держави проводиться постійна й цілеспрямована робота. Правові, організаційні, соціальні засади та гарантії державної підтримки дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, визначаються Законом України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». На сучасному етапі відбувається реформування інтернатних закладів і розвиток сімейних форм виховання. Служба у справах дітей, центри соціально-психологічної реабілітації дітей, психологічні служби закладів освіти працюють у напрямках: соціального супроводу таких дітей; забезпечення доступним житлом; сприяють працевлаштуванню; тощо.