

автоматично зупинить його рух. Це дозволить уникнути аварій та небезпечних ситуацій на залізничному транспорті. Щодо забезпечення надійності та цілісності даних про вантажі та перевезення, блокчейн може допомогти забезпечити їх відстеження протягом усього транспортування. Кожен запис про вантаж або перевезення буде мати унікальний ідентифікатор та детальну інформацію про нього.

Література:

1. Токмакова І. В., Чередниченко О. Ю., Войтов І. М., Паламарчук Я. С. Цифрова трансформація залізничного транспорту як фактор його інноваційного розвитку. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2019. №68. С. 125-134.

2. Обруч Г. В. Цифрова трансформація підприємств залізничного транспорту в умовах розбудови глобального цифрового транспортно-логістичного простору. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2021. № 74. С. 91-101.

ТРУДОВИЙ ТА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ

Котелевець Є.К.,

Засць Д.Д.

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У наш час, коли економіка України і так перебувала у непростих умовах, ці обставини багаторазово ускладнилися як наслідками пандемії COVID, так і тривалим воєнним станом у країні. Передусім, це стосується наявності трудових ресурсів, здатних як мінімум забезпечити безперешкодну діяльність підприємств, оскільки частка працездатного населення значно зменшилася: працівники виїхали за кордон, змінили на цей час вид діяльності, перемістилися в інші регіони всередині держави тощо.

Зазначені події в цілому зумовили послаблення потенціалу господарств та підприємств України, та його складових, зокрема. Так, зниження зазнав і один із фундаментальних складових елементів потенціалу підприємств - трудовий чи кадровий потенціал. Наразі досить важливим та невідкладним завданням для організацій є його відтворення, посилення та, за можливості, забезпечення подальшого розвитку.

Для того, щоб реалізувати такі наміри, насамперед, слід встановити сутність та співвідношення термінів: «трудовий потенціал» та «кадровий потенціал» підприємства.

Станом на сьогодні, у провідній сучасній літературі [1-7] та в практичній діяльності підприємств має місце застосування обох зазначених термінів. Наприклад, В.В. Бугас та О.М. Науменко застосовують термін «трудовий потенціал підприємства» і тлумачать як «наявні та перспективні можливості

трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення» [1].

Таку ж назву терміну – «трудоий потенціал» підприємства у своїй науковій статті застосовують і Л.В. Шостак та В.А. Петріні [2], К.Є. Корбут [3], І.Т. Райковська [4] тощо.

Водночас, в наукових колах зустрічається і використання назви «кадровий потенціал» підприємства. Наприклад, у праці К.В. Дядюри та Н.С. Іванової [5] вчені, погоджуючись із думкою Н.С. Краснокутської [6], застосовують термін саме «кадровий потенціал», під яким розуміють «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства» [6].

На думку авторів, обидва тлумачення змісту зазначених понять є досить подібними. Основна ж відмінність полягає у об'єкті, відповідно якому досліджуються, оцінюються та взагалі розглядаються ті ж здібності і можливості співробітників. Так, при дослідженні кадрового потенціалу підприємства об'єктом розгляду є саме здібності та можливості кадрів підприємства - основного (постійного, штатного), зазвичай, кваліфікованого складу працівників підприємства .

При цьому кадри є лише тільки частиною усього персоналу підприємства, оскільки до складу останнього, окрім кадрів, включають ще сукупність інших співробітників (тимчасових, некваліфікованих, сезонних тощо), що також мають трудові відносини з господарством як працедавцем. Тому при дослідженні потенціалу всього персоналу підприємства слушно застосовувати саме термін «трудоий потенціал» підприємства [7].

Підсумовуючи вщезазначене, можна стверджувати, що терміни «трудоий» та «кадровий потенціал» підприємства не є взаємозамінними (синонімами), тому їх слід розрізняти та застосовувати при розгляді певного об'єкту (кадрів – термін «кадровий потенціал»; персоналу – «трудоий потенціал» підприємства).

То ж в цілому можна зробити висновок, що поняття «трудоий потенціал» підприємства є більш широким, ніж термін «кадровий потенціал», тобто останній є складовою його частиною.

Література:

1. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудоий потенціал підприємства : сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=1&y=2018>

2. Шостак Л.В., Петріні В.А. Трудоий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 450–454. URL : <http://global-national.in.ua/issue-21-2018/29-vipusk-21-lyutij-2018-r/3800-shostak-l-v-petrini-v-a-trudovij-potentsial-yak-rushijna-sila-efektivnogo-rozvitku-pidpriemstva>

3. Корбут К.Є. Трудоий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного*

університету. 2017. № 2 (80). С. 102–108. URL : [https://doi.org/10.26642/jen-2017-2\(80\)-102-108](https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108)

4. Райковська І.Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87-95. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2019_3_10 .

5. Дядюра К.В., Іванова Н.С. Кадровий потенціал підприємства. *Бізнес, інновації, менеджмент : проблеми та перспективи* : зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф. 22 квіт. 2021 р. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, вид-во «Політехніка», 2021. 288 с. С. 66-67. URL : <http://confmanagement.kpi.ua/proc/issue/view/13896>

6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.

7. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібн. Харків : ХНАДУ, 2016. 200 с.

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Красиля Д.О., здобувач вищої освіти на рівень PhD
Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сутність стратегічного розвитку торговельного підприємства полягає у забезпеченні своєчасної реакції на зміни, які відбуваються у його зовнішньому середовищі, з орієнтацією на виконання завдань щодо побудови успішної корпоративної, конкурентної (ділової) стратегії та відповідних до них стратегій за функціональними напрямками. Складові таких стратегій повинні якомога повніше відповідати ринковим вимогам на усіх етапах їх розробки та впровадження. Для торговельного підприємства особливої важливості набувають такі функціональні стратегії, як маркетингова, товарно-ринкова, фінансова, інвестиційна стратегії, стратегія загального управління та соціального розвитку [1].

В своєму стратегічному розвитку торговельні підприємства ґрунтуються на наступних принципах (рис. 1).

Особливістю стратегічної діяльності торговельного підприємства є те, що воно розмежує сфери своєї діяльності за окремими стратегічними зонами господарювання (СЗГ), зазвичай ринками, на яких підприємство вже функціонує чи має бажання функціонувати у найближчому стратегічному періоді. Така діяльність зводиться, переважно, до позиціонування підприємства за характеристиками, що максимально забезпечують йому стійке конкурентне становище у даній СЗГ. Такий набір формує його ключові фактори успіху, що є унікальними для кожного торговельного підприємства й враховує географію торговельної діяльності, цільову аудиторію, технологію збуту і просування, ціноутворення, ємність ринку та рівень попиту на ньому тощо.