



International Science Group

ISG-KONF.COM

IV
INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE
"DISCUSSION AND DEVELOPMENT OF MODERN
SCIENTIFIC RESEARCH"

Helsinki, Finland
October 18 - 21, 2022

ISBN 979-8-88796-813-1

DOI 10.46299/ISG.2022.2.4

DISCUSSION AND DEVELOPMENT OF MODERN SCIENTIFIC RESEARCH

Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference

Helsinki, Finland
October 18 – 21, 2022

UDC 01.1

The 4th International scientific and practical conference “Discussion and development of modern scientific research” (October 18-21, 2022) Helsinki, Finland. International Science Group. 2022. 487 p.

ISBN – 979-8-88796-813-1

DOI – 10.46299/ISG.2022.2.4

EDITORIAL BOARD

<u>Pluzhnik Elena</u>	Professor of the Department of Criminal Law and Criminology Odessa State University of Internal Affairs Candidate of Law, Associate Professor
<u>Liudmyla Polyvana</u>	Department of Accounting and Auditing Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasilenko, Ukraine
<u>Mushenyk Iryna</u>	Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Mathematical Disciplines, Informatics and Modeling. Podolsk State Agrarian Technical University
<u>Prudka Liudmyla</u>	Odessa State University of Internal Affairs, Associate Professor of Criminology and Psychology Department
<u>Marchenko Dmytro</u>	PhD, Associate Professor, Lecturer, Deputy Dean on Academic Affairs Faculty of Engineering and Energy
<u>Harchenko Roman</u>	Candidate of Technical Sciences, specialty 05.22.20 - operation and repair of vehicles.
<u>Belei Svitlana</u>	Ph.D., Associate Professor, Department of Economics and Security of Enterprise
<u>Lidiya Parashchuk</u>	PhD in specialty 05.17.11 "Technology of refractory non-metallic materials"
<u>Levon Mariia</u>	Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Scientific direction - morphology of the human digestive system
<u>Hubal Halyna Mykolaiivna</u>	Ph.D. in Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor

37.	Шнайдер А.О. ПЕРЕВАГИ СІМЕЙНОЇ МЕДІАЦІЇ НАД СУДОВОЮ ФОРМОЮ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ	188
MANAGEMENT, MARKETING		
38.	Khmelnitskiy A. MANAGEMENT ACTIVITY TECHNIQUES FOR CREATING AN ANTI-CRISIS MANAGEMENT SYSTEM OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION	193
39.	Voronina A., Hanzhuk S., Hanzhuk K. IMPROVEMENT OF THE PROCESS OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE ASSETS	196
40.	Василиха Н.В., Тороній Л.І., Боїшко Б.Ю. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ – ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	201
41.	Заболотна О.С. СУТНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ	204
42.	Микитенко Н.В. СФЕРА РИТЕЙЛУ В УКРАЇНІ: ВОЄННІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	207
43.	Рябенська М.О., Цимбалюк К.В. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДБОРУ КАДРІВ ЯК ВАЖЛИВОГО ФАКТОРУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ТА РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	211
MEDICINE		
44.	Baieva O., Baiev V. THE ESSENCE AND ORIGIN OF MEDICAL INSURANCE	215
45.	Hnidoi I., Hnida N. THE STATE OF PROOXIDANT-ANTIOXIDANT HOMEOSTASIS IN CHILDREN WITH DIFFERENT LEVELS OF LEAD IN THE BLOOD	222

СУТНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Заболотна Олена Степанівна

PhD, доцент

Одеський національний технологічний університет

Динамічний розвиток економіки України неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом - головним чинником виробництва. Кадровий потенціал організації сьогодні є об'єктом пильної уваги багатьох дослідників. Автори торкаються таких актуальних питань у цій царині: що власне розуміють під потенціалом особистості, якими є його основні складові та як їх можна взаємопов'язати з компетенціями, які умови та заходи можуть сприяти розкриттю, формуванню та нарощуванню потенціалу співробітників організацій. Тому вибір кадрової політики, який базується на специфіці функціонування підприємства та головної стратегії компанії, має важливе науково-практичне значення.

У сучасних умовах глобалізації та високої конкуренції, що складаються, успішний розвиток організації дедалі більшою мірою визначається рівнем професіоналізму та компетентності персоналу й ефективністю використання кадрового потенціалу, формуванню та розвитку якого в організаціях має бути приділено першорядне значення.

Важливі сторони проблеми кадрового забезпечення економіки країни досліджувалися такими вченими, як О.А.Бугуцький, Ф.В.Зінов'єв, Н.С.Краснокутська, М.Й.Малік, Л.І.Михайлова, Т.І.Олійник, В.В.Россоха, П.Т.Саблук, Г.В.Щокін та інші.

Відомі дослідники проблем управління Г. Кунц і З. О'Доннел відзначали, що "управління - це не тільки функція президента корпорації й генерала, командуючого армією, але також начальника цеху й командира роти". Немає істотних відмінностей між керівниками й керуваними, адміністраторами й начальниками. Загальним для них є те, що всі вони виконують певні функції, домагаючись результатів за допомогою створення необхідних умов для ефективної групової діяльності.

Постійна модернізація виробничого процесу з використанням нової техніки, інноваційних виробничих та управлінських технологій вимагають застосування системи нових знань та навичок персоналу, що й орієнтує організації на розробку та використання раціональних систем управління кадровим потенціалом, метою яких є підвищення рівня конкурентоспроможності та ефективності діяльності організації на основі максимізації ефекту від використання персоналу організації.

Кадровий потенціал - це персонал організації, який володіє певними компетенціями, знаннями, вміннями, здібностями, можливостями і задатками,

необхідними для успішної діяльності. Сукупність людських якостей визначає потенційні можливості кожного співробітника і всього підприємства в цілому. Під «кадровим потенціалом» мають на увазі здібності та можливості кожного працівника щодо реалізації своїх умінь для забезпечення життєдіяльності суб'єкта виробництва. При цьому на показники впливають особистісні якості співробітників, їхня працездатність, рівень професійних знань і навичок, досвід, наявність творчих здібностей.

Сучасні концепції управління персоналом в фінансово-економічній безпеці засновані на визнанні зростаючої значущості особистості співробітника, на вивченні його мотивацій, умінні правильно формувати їх і коригувати відповідно до стратегічних завдань і цілей організації. Інноваційна стратегія компанії передбачає приділяти особливу увагу розвитку творчого потенціалу персоналу. Творчий потенціал необхідний під час реалізації кожної стратегії, оскільки здатність до постійного розвитку персоналу, поліпшення виконання обов'язків на кожному робочому місці виступає в сучасний період як основна конкурентна перевага компанії. У зв'язку з вищевикладеним основне завдання полягає у виявленні творчого потенціалу працівника, формування ефективних команд, переходу до принципів компанії, що постійно розвивається.

Головним інструментом у системі управління персоналом виступає аналіз роботи, його результати застосовуються практично у всіх сферах управління кадровим потенціалом в галузі фінансово економічної безпеки. Даний аналіз полягає у збиранні, а потім опрацюванні інформації про виконуваних працівником завдання в рамках своєї посади, реалізацію завдань, функції, відповідальності працівника, умов роботи, відносини з іншими посадами в компанії.

Основні завдання аналізу оцінки персоналу можна позначити в межах таких напрямів:

- 1) оцінка ефективності використання персоналу за аналізований період;
- 2) постановка і визначення завдань на плановий період;
- 3) виявлення потенціалу використання персоналу для формування кадрового резерву організації;
- 4) діагностика структури мотивації працівника організації;
- 5) визначення ефективного зворотного зв'язку в системі "співробітник - керівник".

Інший підхід у системі оцінки ефективності управління кадровим потенціалом заснований на комплексному аналізі показників ефективності та якості праці (їхня питома вага і витрати на персонал, питома вага оплати праці в собівартості, якісні показники праці, рівень виробничого травматизму, або втрати робочого часу, а також інші показники).

Деякі автори пропонують проводити оцінку ефективності кадрового потенціалу залежно від методів і форм управління кадрами в компанії, тобто залежно від залежності від загальної структури персоналу, рівня кваліфікації персоналу, плинності кадрів та інші показники.

Оцінка ефективності персоналу дає змогу зрозуміти, наскільки співробітники ефективні на своїх робочих місцях, чи використовують вони весь свій потенціал,

а також як впливають на продуктивність праці управлінські рішення, зовнішні чинники і ситуація на ринку. Оцінка кадрового потенціалу підприємства є багатограним і комплексним поняттям, на окремих рівнях управління це обумовлює можливість застосування і використання різних показників, які характеризують кадровий потенціал.

Під ключовою компетентністю персоналу розуміють ті конкурентні переваги, якими володіє трудовий колектив, група співробітників або окремі співробітники в галузі професійної компетенції. Ключова компетентність персоналу визначається через його можливості у виконанні трудових завдань. Для того, щоб з упевненістю заявити про наявність сфер ключової компетентності персоналу, необхідно переконатися в унікальності можливостей виконання ним трудових завдань.

Важливу роль у процесі формування та використання кадрового потенціалу на рівні підприємства має корпоративна культура. Корпоративна культура є чинником, що справляє виражений позитивний або негативний вплив на процес реалізації підприємством виробничо-господарських функцій. Для того, щоб корпоративна культура була ефективним інструментом управління, необхідно докласти цілеспрямованих зусиль щодо її формування та забезпечення працездатності.

У висновку слід підкреслити, що загальні перспективи формування та використання кадрового потенціалу визначаються світовими тенденціями економічного розвитку і передбачають зростання значущості людського фактора у виробничому процесі.

Список літератури

1. Дудар А.П. Менеджмент людських ресурсів у сфері обігу / А.П. Дудар – Сімферополь: Таврія, 2002. – 287 с.
2. Савченко М.В. Управління економічним потенціалом промислових підприємств: дис.. канд.. екон. Наук / М.В. Савченко. – Х., 2004 – 185 с.
3. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.М. Смоляр // Економіка & держава-2008-№5.
4. Онищенко Е.К. Кадровий потенціал та його місце в структурі потенціалу підприємства // Економіка менеджмент підприємництво. Збірник наук праць Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. - № 23 (II) / 2011.

The authors of the IV International Scientific and Practical Conference «Discussion and development of modern scientific research» were representatives of the following educational institutions:

Sumy National Agrarian University; Odesa State Academy of Construction and Architecture; Vinnytsia Humanitarian and Pedagogical College; National Academy of Fine Arts and Architecture; Institute of art studies, folkloristics, ethnology named after M. T. Rylskyi; Bilotserki Professional College of Service and Design; Ihor Sikorsky Kyiv Polytechnic University; Scientific toxicological center named after Academician L.I. Medvedya; Ivan Franko Lviv National University; Azerbaijan University of Architecture and Construction; State Biotechnological University; Dnipro State Technical University; Institute of State and Law named after V.M. Koretsky; Zaporizhzhia National University; West Ukrainian National University; Kyiv National University of Technology and Design; State University of Economics and Technology; Kyiv National University of Culture and Arts; Taras Shevchenko Kyiv National University; Lviv Polytechnic National University; Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs; National Aviation University; National University of Water Management and Nature Management; Dniprovsk State Technical University; State University of Trade and Economics; Uzhhorod Trade and Economic Institute; Odessa National Technological University; Vinnytsia Trade and Economic Institute; Kyiv Medical University National University of Food Technology; International Humanitarian University; Tashkent Pediatric Medical Institute; Ivano-Frankivsk National Medical University; Ternopil National Medical University named after I.Ya. Gorbachevskiy; Uzhhorod National University; National University of Health Care of Ukraine named after P.L. Shupyka; Donetsk National Medical University; Kharkiv National Medical University; National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Ivan Franko State Pedagogical University of Drohobyt'sk; National Academy of Internal Affairs; Classical Vocational College of Sumy State University; Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko; Kryvyi Rih State Pedagogical University; Ternopil National Pedagogical University named after Volodymyr Hnatyuk; Dnipro Academy of Continuing Education; Kremenets Regional Humanitarian and Pedagogical Academy named after Taras Shevchenko; Kyiv Vocational College of Tourism and Hospitality; State Scientific and Pedagogical Library of Ukraine named after V. O. Sukhomlynskyi; Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsiubynskyi; Kyiv Institute of Special Pedagogy and Psychology named after M. Yarmachenko; Kryvyi Rih Gymnasium No. 122; Kharkiv National Pedagogical University named after H.S. Skovoroda; Wuhan University; Academy of Economic Studies of Moldova; Volodymyr Dahl East Ukrainian National University; Odesa State Academy of Construction and Architecture; Ivan Franko Lviv National University; Kyiv Professional College of Computer Technologies and Economics; National University "Odessa Polytechnic" and others.

Discussion and development of modern scientific research

Scientific publications

Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference
«Discussion and development of modern scientific research»,
Helsinki, Finland. 487 p.
(October 18 – 21, 2022)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-88796-813-1

DOI – 10.46299/ISG.2022.2.4

Text Copyright © 2022 by the International Science Group (isg-konf.com).

Illustrations © 2022 by the International Science Group.

Cover design: International Science Group (isg-konf.com)©

Cover art: International Science Group (isg-konf.com)©

All rights reserved. Printed in the United States of America.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine, Russia and from neighboring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is: Hridin O. Directions of innovative development of operational activities of agricultural enterprises // Discussion and development of modern scientific research. Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference. Helsinki, Finland. 2022. Pp. 60-63

URL: <https://isg-konf.com/discussion-and-development-of-modern-scientific-research/>