

УДК 331.1:330.3
JEL J23, M12, O15

[https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\).2024.313887](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39).2024.313887)

Бессонова А.В.¹, Мутерко Г.М.²

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Bessonova Anna, Muterko Hanna. The influence of the development of innovative technologies on the personnel potential of an industrial enterprise.

Solving the problem of staff potential development is now an important condition for increasing the competitiveness of products and works of organizations of various forms of ownership. Modern highly developed production is characterized by constant and significant variability, which implies the corresponding enrichment of professional qualifications and experience of employees. In this regard, the potential of personnel, which is a set of opportunities and abilities to perform a certain type of work, is transformed under the influence of innovative technologies that are constantly being implemented. The purpose of this article is to study the functioning of the personnel potential system of an industrial enterprise under the influence of the development of modern innovative technologies. The article substantiates the main principles of the development of the personnel potential of the enterprise, developed recommendations for their implementation and the impact of the implementation of these principles on the level of personnel potential within the organization. The main directions of measures for the development of the personnel potential of the enterprise are given (assessment and diagnosis of the current situation; systematic updating of the personnel policy; creation of new and updating of the used methods and measures; control, evaluation and continuous development of personnel management processes). One of the main factors of economic growth in modern conditions of economic development is an adaptive, flexible, mobile personnel policy and the processes of forming the personnel potential of enterprises in industry. Personnel potential of industrial enterprises is a generalized characteristic of the system of formation, distribution and use of personnel, which includes both those employed in production and those who are not employed, but are able to work due to their capabilities.

Keywords: innovations, personnel, personnel potential, innovative development, personnel development, industrial personnel

Бессонова А.В., Мутерко Г.М. Вплив розвитку інноваційних технологій на кадровий потенціал промислового підприємства.

¹ <https://orcid.org/0000-0003-4747-1187>

Бессонова Анна Володимирівна, асистент кафедри економіки підприємств, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» м. Дніпро, Україна, email: bessonova_a_v@pstu.edu
Anna Bessonova, assistant of the Department of enterprise Economics, SHEI «Pryazovskyi State Technical University», Dnipro, Ukraine

² <https://orcid.org/0000-0002-1300-6650>

Мутерко Ганна Миколаївна, к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» м. Дніпро, Україна, email: muterko_h_m@pstu.edu
Hanna Muterko, PhD, associate professor of the Department of enterprise Economics, SHEI «Pryazovskyi State Technical University», Dnipro, Ukraine

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

Вирішення проблеми розвитку потенціалу персоналу нині стає важливою умовою підвищення конкурентоспроможності продукції і робіт організацій різних форм власності. Сучасне високорозвинене виробництво характеризується постійною та значною мінливістю, що передбачає відповідне збагачення професійної кваліфікації та досвіду працівників. У зв'язку з цим потенціал персоналу, що є сукупністю можливостей і здібностей до виконання певного виду трудової діяльності, трансформується під впливом інноваційних технологій, що постійно впроваджуються. Метою даної статті є дослідження функціонування системи кадрового потенціалу промислового підприємства під впливом розвитку сучасних інноваційних технологій. У статті обґрунтовано основні принципи розвитку кадрового потенціалу підприємства, розроблено рекомендації щодо їхньої реалізації та вплив впровадження даних принципів на рівень кадрового потенціалу усередині організації. Наведено основні напрямки заходів з розвитку кадрового потенціалу підприємства (оцінка та діагностика поточної ситуації; системне оновлення кадрової політики; створення нових і актуалізація використовуваних методів і заходів; контроль, оцінка і безперервний розвиток процесів управління кадрами). Одним з основних чинників економічного зростання в сучасних умовах розвитку економіки є адаптивна, гнучка, мобільна кадрова політика та процеси формування кадрового потенціалу підприємств у промисловості. Кадровий потенціал промислових підприємств - це узагальнена характеристика системи формування, розподілу та використання кадрів, куди включаються як зайняті у виробництві, так і незайняті, але здатні працювати через свої можливості.

***Ключові слова:** інновації, кадри, кадровий потенціал, інноваційний розвиток, розвиток персоналу, промисловий персонал.*

Постановка проблеми. Важливим аспектом формування системи розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства є розуміння принципів процесу розвитку потенціалу кадрів. Принципи розвитку кадрового потенціалу – це набір певних правил і норм, які повинні виконувати керівники і фахівці кадрових служб у процесі розвитку кадрового потенціалу. В умовах ведення бізнесу під час інноваційних трансформацій економіки керівники повинні не лише розпізнавати можливі вигоди та ризик підприємницької діяльності, а й керувати процесом інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню розвитку кадрового потенціалу під впливом інноваційних технологій присвячено наукові публікації таких дослідників, як Миколайчук І.П., Кандагура К.С., Пижова М.О., Пижов О.М., Герасимова О.Л., Подоляну М.В., Чачкова А.В., Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г., Вовк О.М., Ковальчук А.М., Мацаєнко Ю.О., Ковальова О.М. та Скрипка Д.О.

Мета статті. Метою статті є дослідження функціонування системи кадрового потенціалу промислового підприємства під впливом розвитку сучасних інноваційних технологій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для розвитку промислового підприємства необхідно створити ефективний та гнучкий механізм розвитку кадрового потенціалу, що функціонує на основі конкретних критично важливих принципів. Цінність підходу до управління кадрами з урахуванням основних принципів розвитку кадрового потенціалу полягає в тому, що з його допомогою з'являється можливість уявити організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства у вигляді єдиної цілісної системи взаємопов'язаних елементів, тобто найбільш комплексно виявити суттєві види зв'язків усередині підприємства як єдиного цілого, а не окремих його компонентів.

Побудова ефективного та гнучкого процесу виробництва промислової продукції вимагає створення диференційованої системи організації трудового процесу, яка була б здатна в короткі терміни адаптуватися до умов діяльності сучасного підприємства, що швидко змінюються, що дасть йому можливість більш вільно маневрувати кадрами, у тому числі на окремих ділянках робіт, цехах, філіях та загалом у діяльності підприємства. Динаміка сучасного виробництва промислової продукції, інтенсифікація робочих процесів, зростаючі вимоги до соціальної складової умов трудової діяльності працівників, якості праці та робочої сили зумовлюють потребу у вдосконаленні організаційного механізму кадрового потенціалу промислового підприємства [1]. Механізмом, що реалізує цей процес, є стратегія розвитку кадрів та кадрова політика підприємства. Основні принципи розвитку кадрового потенціалу наведено у таблиці 1.

Вплив зовнішніх чинників на систему розвитку кадрового потенціалу має враховуватися лише на рівні оформлення місії та цілей створення підприємства,

тоді як внутрішні чинники можуть бути елементами системи, якими підприємство може керувати за власною потребою.

Таблиця 1. Принципи розвитку кадрового потенціалу підприємства

Принцип	Тлумачення	Рекомендації щодо реалізації
1. Науковий підхід	Процес розвитку кадрового потенціалу має базуватися на сучасних досягненнях науковців-теоретиків та фахівців-практиків	Ефективність заходів з розвитку забезпечується поєднанням теоретико-методичних та практичних досягнень сучасної науки
2. Урахування специфіки	Обов'язкове прийняття до уваги специфічних особливостей оцінки, використання і управління кадрових ресурсів	Збільшення ефективності використання наявних на підприємстві кадрових ресурсів шляхом актуалізації методів та інструментів, що можуть використовуватися у процесі розвитку
3. Безперервність процесів	Прогнозування господарської діяльності з припущенням факту безперервної тривалості діяльності підприємства	Розробка і гнучке коригування планів розвитку кадрового потенціалу протягом часу з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів змін
4. Оптимізація підходів	Оптимізація переліку використовуваних на підприємстві методів, заходів та інструментів розвитку кадрового потенціалу	Досягнення ефективності та результативності дій, направлених на розвиток кадрового потенціалу шляхом вибору лише необхідних для цього інструментів та методик
5. Відповідальність за результати	Адресування робочих завдань та функцій до відповідних суб'єктів менеджменту	Призначення відповідальності за виконання дій та заходів з розвитку кадрового потенціалу відповідним співробітникам управлінського апарату та кадрової служби
6. Системність	Визначення загальної структури та закономірностей процесу розвитку кадрового потенціалу та їхнє узагальнення у єдиний цикл	Функціональні елементи процесу розвитку кадрового потенціалу (етапи, стадії, заходи) об'єднуються у єдину циклічну систему, що дає змогу прогнозувати ефект та подальші дії з розвитку
7. Взаємозв'язок з розвитком підприємства	Розвиток кадрового потенціалу не може бути відокремлений від загального розвитку організації	Вибір інструментів та показників оцінки і розвитку кадрового потенціалу у взаємозв'язку з показниками оцінки і розвитку господарської діяльності підприємства
8. Стандартизація процесів	Упорядкування заходів з розвитку кадрового потенціалу шляхом вибору і застосування норм, стандартів і правил усередині організації та її структурних підрозділів	Проводиться оптимізація витрат і управлінських процесів, розробляється єдина стратегія розвитку з урахуванням прийнятих на підприємстві стандартів і нормативів, а також визначених потреб
9. Гнучкість процесу розвитку	Управлінські рішення приймаються і коригуються з урахуванням мінливого середовища господарювання та кадрового ресурсу	Моделювання і прогнозування можливих сценаріїв розвитку кадрового потенціалу з урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів впливу (соціально-економічних, політичних, фінансових тощо)
10. Ефективність діяльності	Заходи з розвитку кадрового потенціалу мають нести за собою	Прогнозування очікуваного ефекту від впровадження заходів з розвитку має також

	підвищення ефективності заходів з розвитку усього підприємства	включати у себе економічний ефект та позитивний вплив на рентабельність підприємства
--	--	--

Внутрішня кадрова політика підприємства має вирішувати комплекс фінансово-економічних, психо-соціальних, інформаційних та багатьох інших завдань, які забезпечують ефективність трудової діяльності персоналу на підприємстві та мати вигляд єдиної системи заходів та завдань, методів та інструментів, за допомогою яких реалізуються цілі підприємства [2].

Високий рівень розвитку технологій та процес інноваційних змін в економіці висувають низку високих вимог до персоналу будь-якого підприємства та рівня розвитку його кадрового потенціалу. Недостатньо розвинений рівень організації трудового процесу та низький рівень професійної підготовки кадрів ускладнює адаптацію промислового підприємства до сучасних конкурентних умов та знижує його можливість швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, що робить особливо важливим розробку напрямів та ефективних механізмів у сфері розвитку кадрового потенціалу [3].

В умовах інноваційних трансформацій економіки одним із вирішальних факторів підвищення ефективності господарської діяльності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Послідовність визначення необхідних заходів щодо використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, а також щодо підвищення його якості безпосередньо залежить від ефективності управління кадрами, яке можливе за умови створення та реалізації гнучкого підходу до кадрової політики та розробки дієвої стратегії з удосконалення кадрового потенціалу.

Основні заходи, спрямовані на розвиток кадрового потенціалу підприємства, можна розділити на чотири напрями, що включають наступні інструменти:

1. Оцінка та діагностика поточної кадрової ситуації на підприємстві, що включають: виявлення наявних проблем; вивчення тенденцій формування кадрового потенціалу серед молодого покоління; визначення елементів кадрової

політики підприємства, що бракують або втратили ефективність, і розробку способів їх оптимізації; підбір та актуалізацію методичної та наукової бази у сфері кадрової політики та ефективності використання кадрового потенціалу; визначення науково обґрунтованих критеріїв та професійних вимог до працівників підприємства; виявлення специфічних особистісних якостей, необхідних виконання певної роботи [4].

2. Системне оновлення чинної кадрової політики та системи використання кадрового потенціалу, покликане: децентралізувати заходи щодо прийняття рішень у сфері персоналу, залучати їх до розробки та реалізації не тільки менеджерів та працівників кадрової служби, а й представників усіх видів кадрів, зайнятих на підприємстві; створювати механізми та власні методики реалізації основних напрямів розвитку кадрового потенціалу, обґрунтовуючи шляхи фінансування передбачених заходів щодо розвитку; визначати обсяг обов'язків та відповідальності кожного представника апарату менеджменту у сфері управління кадрами.

3. Актуалізація використовуваних та створення нових підходів до реалізації кадрової політики; визначення цілей та функцій кадрової служби підприємства, змінюючи підхід зі стандартизованого на організаційно-аналітичний; здійснення відбору кадрів, їхнє підвищення кваліфікації, просування по службі та оцінка діяльності з урахуванням принципів соціально відповідального бізнесу; формування надійного кадрового резерву з урахуванням існуючих посад та перспектив розвитку та розширення діяльності підприємства, а також вікових та кваліфікаційних змін у складі працівників; формування системи керування кадровим потенціалом; перегляд існуючої системи підготовки та навчання кадрів відповідно до сучасних вимог до професій; ефективна система адаптації нових працівників; систематичний перегляд діючих програм навчання кадрів, теоретико-методичних матеріалів та їх відповідність до практичних завдань конкретних посад; забезпечення

нормативного, фінансово-економічного та корпоративного супроводу впровадження заходів щодо розвитку кадрів [5].

4. Контроль, оцінка та безперервне вдосконалення кадрових процесів, що включають: розробка та впровадження заходів щодо стимулювання професійного та особистісного зростання працівників; зміцнення організаційної та трудової дисципліни; розробка заходів щодо підвищення престижності працевлаштування на підприємстві, залучення молодих кадрів; використання сучасних підходів до оцінки кадрів та кадрового потенціалу організації, включаючи моніторинг наукових досягнень та застосування сучасних технологій.

Наведений перелік дій, заходів та інструментів є універсальним для підприємства будь-якого розміру, виду та галузі господарювання, адже окремі з наведених методик є широко розповсюдженими, їхні елементи використовуються для розробки кадрової політики та можуть бути застосовані для створення системи розвитку кадрового потенціалу підприємства [6].

Висновок. Гнучкий підхід до управління кадровим потенціалом, орієнтований насамперед на потреби працівників підприємств, спонукає персонал виявити свої найкращі професійні вміння та особисті якості, особливо при використанні підходу безперервності у навчанні та розвитку, а також доступу менеджменту до передових методик стимулювання. Для реалізації стратегії розвитку кадрового потенціалу потрібна всеосяжна підтримка керівників усіх рівнів та кадрової служби підприємства, які мають доступ до даних про кваліфікаційні та особистісні особливості працівників та мають можливість регулярно проводити оцінку рівня розвитку кадрів підприємства [7]. Відповідні управлінські рішення, отримані в результаті обробки результатів, дають управлінському апарату розуміння, які саме навички та особливості кадрового складу необхідні підприємству для збільшення продуктивності діяльності та підвищення конкурентоспроможності.

Перелік використаних джерел

1. Пижова М.О., Пижов О.М. (2023) Адаптація працівників як ключовий елемент сучасного ринку праці. *Юридичний науковий електронний журнал*, вип. 8, с. 232-234.
2. Миколайчук І.П., Кандагура К.С. (2019) Управління кадровими змінами в системі організаційного розвитку підприємства. *Проблеми економіки та управління*, вип. 4, с. 112-120.
3. Бессонова А.В. (2021) Показники ефективності використання кадрового потенціалу. *X Міжнародна науково-практична конференція вчених, молодих науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції»*, м. Рівне.
4. Герасимова О.Л., Подоляну М.В., Чачкова А.В. (2017) Адаптація підприємства до змін у зовнішньому середовищі як засіб забезпечення його економічної безпеки. *Інфраструктура ринку*, вип. 6, с. 141-146.
5. Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г. (2023) Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*, вип. 3 (03), с. 70-75.
6. Вовк О.М., Ковальчук А.М., Мацаєнко Ю.О. (2020) Діагностика ефективності управління персоналом аеронавігаційного підприємства. *Ефективна економіка*, вип. 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7860>
7. Ковальова О.М., Скрипка Д.О. (2018) Сутність кадрового потенціалу та напрями підвищення ефективності його використання. *Приазовський економічний вісник*, вип. 5 (10), с. 218-222.

References

1. Pyzhova M.O., Pyzhov O.M. (2023) Adaptation of employees as a key element of the modern labor market. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, vol. 8, pp. 232-234.
2. Mykolaichuk I.P., Kandahura K.S. (2019) Management of personnel changes in the system of organizational development of the enterprise. *Problemy ekonomiky ta upravlinnia*, vol. 4, pp. 112-120.
3. Bessonova A.V. (2021) Indicators of the effectiveness of the use of personnel potential. *X International scientific and practical conference of scientists, young scientists, graduate students and students "Actual problems of management theory and practice in the context of European integration"*, Rivne, Ukraine.
4. Herasymova O.L., Podolianu M.V., Chachkova A.V. (2017) Adaptation of the enterprise to changes in the external environment as a means of ensuring its economic security. *Infrastruktura rynku*, vol. 6, pp. 141-146.
5. Chernikova N.M., Voronina V.L., Chebotarov K.H. (2023) Innovative approaches in the management of HR processes at domestic enterprises. *Transformatsiina ekonomika*, vol. 3 (03), pp. 70-75.
6. Vovk O.M., Kovalchuk A.M., Matsaienko Yu.O. (2020) Diagnostics of the effectiveness of personnel management of an aeronautical enterprise. *Efektivna ekonomika*, vol. 5. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7860>
7. Kovalova O.M., Skrypka D.O. (2018) The essence of personnel potential and directions for increasing the efficiency of its use. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk*, vol. 5 (10), pp. 218-222.