

## **ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ**

**Верещак В.О, Проскурня О.М.**

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В роботі розглянуто актуальність одного з основних факторів економічного зростання в сучасних умовах розвитку України – адаптивну, гнучку, мобільну кадрову політику і процес формування кадрового потенціалу сучасної організації. Особливе місце в боротьбі за досягнення конкурентоспроможності підприємства на ринку займає система управління персоналом, що реалізується в кадровому потенціалі. Формування кадрового потенціалу підприємства – це складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах [1]. Використання інноваційних методів привернення кадрового потенціалу (кадровий аудит, бенчмаркінг, коучинг, кадровий консалтинг) в тій або іншій формі дає підприємству необхідну гнучкість [2]. Достатньо ефективним інноваційним інструментом у вирішенні цієї проблеми є використання технології дауншифтингу, особливо у практиці професійного розвитку управлінського потенціалу підприємства. Дауншифтинг – перехід з роботи за яку багато платять, але пов'язаною з постійними стресами, навантаженнями, яка забирає багато вільного часу, на більш спокійну, хоча і з меншим рівнем заробітку. Головною зовнішньою ознакою дауншифтингу є відмова від кар'єри, рівня та стилю життя [3]. Можливість реалізації інноваційних методів покращення кадрового потенціалу в організаціях на даний момент є недосконалою, тому необхідно розробляти методичний підхід до їх реалізації, що і є перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі. Модернізація та оновлення підходів до формування кадрового потенціалу дозволить підприємствам оцінити свої можливості та задіяти всі можливі важелі заради досягнення мети існування організації, дасть змогу приймати обґрунтовані управлінські кадрові рішення. Розглянувши певні принципи та напрями інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу підприємства можна зробити висновок, що високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, об'єднання зусиль науковців, практиків та держави.

### **Література:**

1. Погорелова Т.О., Колотюк О.І., Шевченко А.С. Інноваційна культура сучасного підприємства / Т.О. Погорелова, О.І. Колотюк, А.С. Шевченко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. – № 65(1107). – С.86–90.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: уч. пособ. /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: «Эталон», 2009. – 416 с.
3. Нестеров А.Д. Разработка стратегии развития кадрового потенциала сбытовых организаций энергетики. Дисс. канд. экон. наук. Барнаул, 2010.