

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СВІТЛИЧНА ВІКТОРІЯ ЛЕОНІДІВНА

УДК 658:334.716.001.76 (043.3/5)

**РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО
ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

Спеціальність: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України.

Науковий керівник доктор економічних наук, професор
Лазарева Євгенія В'ячеславівна,
Одеський національний політехнічний університет,
професор кафедри менеджменту.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент
Гончар Ольга Іванівна,
Хмельницький національний університет,
професор кафедри маркетингу і товарознавства;

кандидат економічних наук, доцент
Козак Катерина Богданівна,
Одеська національна академія харчових технологій,
доцент кафедри менеджменту та логістики.

Захист відбудеться «22» червня 2017 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.052.10 в Одеському національному політехнічному університеті за адресою: 65044, м. Одеса, проспект Шевченка, 1.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного політехнічного університету за адресою: 65044, м. Одеса, проспект Шевченка, 1.

Автореферат розісланий «22» травня 2017 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г.Б. Свінарьова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Світове суспільство поступово переходить до стадії розвитку економіки, заснованої на знаннях (knowledge based economy), де особливе значення має перетворення знання в ефективне виробництво. Нова роль людини, як творця і носія знань у суспільстві і суттєві зміни в економіці, організаційній культурі й технології, що пов'язані з формуванням ринкового середовища, по-новому поставили такі завдання як відбір, підготовка, навчання, використання творчих здібностей персоналу підприємств. Рішення цих завдань в рамках традиційної кадрової політики виявилось вже неможливим.

Сьогодні стратегічні і тактичні цілі підприємства можуть бути реалізовані тільки кадрами, які відповідають як кваліфікаційним вимогам, що обумовлюються конкретною виробничою і управлінською технологією, так і мотиваційним вимогам, необхідним для переходу в мінливе підприємницьке середовище. Стратегія розвитку підприємства, в основі якої лежить орієнтація на нововведення, систематичне оновлення продукції (послуг), підвищення рівня конкурентоспроможності, пред'являє специфічні вимоги як до організації бізнес-процесів, так і до кадрової складової потенціалу підприємств.

Свої дослідження щодо аспектів управління персоналом в економіці знань, формування політики та стратегії розвитку промислових підприємств присвятили вітчизняні вчені: Є. Бельтюков, Д. Богиня, А. Бутенко, В. Геєць, О. Гончар, В. Гриньова, О. Грішнова, І. Заблодська, К. Ковтуненко, К. Козак, І. Кузнецова, Є. Лазарева, Е. Лібанова, М. Меркулов, Л. Федулова, С. Філіппова, С. Харічков. Ретроспектива наукових досліджень показує, що формуванню концепції «економіка знань» присвятили свої праці закордонні вчені: А. Баришева, Д. Белл, Дж. Гелбрейт, П. Друкер, В. Іноземцев, М. Кастельс, Г. Клейнер, В. Макаров, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Б. Мільнер, Ф. Хайек, Й. Шумпетер.

Проте, у більшості праць недостатньо поставлені і вирішенні наступні питання: як підвищити результативність ринкової діяльності підприємств на основі кадрової політики, заснованої на міжнародних стандартах якості; як ліквідувати дефіцит висококваліфікованих фахівців; як формувати кадровий потенціал для різних етапів інноваційного процесу і конкретного підприємства, орієнтованих на інновації, нові знання. У зв'язку з цим виникла необхідність визначення перспектив формування кадрового потенціалу вітчизняних підприємств, розробки концепції подальшого їх розвитку в умовах становлення економіки знань і орієнтації на нововведення.

Динамічні зміни економічної ситуації в країні свідчать про необхідність подальшого вивчення та пошуку шляхів вирішення проблем, які стримують розвиток вітчизняних суб'єктів господарювання виноробної продукції за рахунок

висококваліфікованих і освічених кадрів, здатних до освоєння нових знань, навиків, спроможних до творчої діяльності, вимагають переосмислення наукових поглядів на розробку і впровадження кадрової політики, заснованої на інноваційних формах управління діяльністю підприємства. Дана проблематика обумовлює актуальність теми дисертаційної роботи і закладається в основу розробки науково-методичного забезпечення формування кадрової політики і кадрового потенціалу вітчизняних підприємств в умовах економіки знань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано згідно планів науково-дослідних робіт Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України: «Стратегічні напрямки розвитку підприємницького сектора України» (номер державної реєстрації 0109U001594, 2009-2011 рр.), де автором досліджено особливості і проблеми функціонування виноробних підприємств у системі харчової промисловості України і окремих регіонів з акцентом на кадровому потенціалі; «Зміцнення потенціалу малого підприємництва для забезпечення сталого розвитку Українського Причорномор'я» – цільова програма «Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів в посткризовий період» (номер державної реєстрації 0112U000680, 2012-2014 рр.), де безпосередня участь автора полягала у дослідженні інноваційних характеристик кадрового потенціалу підприємства як динамічного інструменту управління його розвитком в умовах становлення економіки знань, і розробці методичного базису оцінки цього потенціалу. Дисертантка приймала участь у роботах як співвиконавиця (акт від 20.03.2015 р.).

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є розробка теоретичних та методичних положень і рекомендацій щодо розвитку кадрового потенціалу підприємства на основі інтелектуалізації виробничого і управлінського процесів з використанням системи ключових принципів і показників.

Відповідно до поставленої мети в дисертації вирішувались такі *завдання*:

- дослідити наукові погляди та систематизувати характеристики і особливості функціонування вітчизняних підприємств в умовах економіки знань;
- визначити понятійно-термінологічний апарат дослідження кадрового, трудового, людського потенціалів в системі складових потенціалу підприємства і охарактеризувати особливості людського капіталу як реалізованої частини кадрового потенціалу;
- побудувати модель управління стійкістю підприємства як комплекс системних заходів в процесі розвитку його кадрового потенціалу за керуючим впливом на виробничу систему;
- розробити методичне забезпечення експрес-оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства на основі його кваліфікаційного і освітнього рівнів;

- обґрунтувати критерії та розробити методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства у контексті інтелектуалізації праці;
- обґрунтувати концептуальний підхід до управління якістю праці та кадровим потенціалом на промисловому підприємстві з адаптацією до міжнародних стандартів;
- обґрунтувати напрями кадрової політики виноробного підприємства в умовах економіки знань на основі систематизації основних тенденцій і проблем розвитку вітчизняних підприємств.

Об'єктом дослідження дисертаційної роботи є процес розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства в умовах економіки знань.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні положення і рекомендації щодо формування та розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства в економіці знань.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною базою дослідження є теоретичні дослідження і концепції, представлені в працях вітчизняних і зарубіжних учених, і періодичні публікації з проблем оцінки і управління рівнем і якістю кадрового потенціалу підприємства, рішення проблем розвитку підприємств виноробної промисловості; питання ключових напрямів розвитку кадрової політики, матеріали і рекомендації науково-практичних конференцій.

Для вирішення завдань дисертаційного дослідження застосовано такі *методи*: діалектичний метод пізнання та спостереження – для виявлення основних тенденцій розвитку вітчизняних підприємств в умовах нової кадрової політики; системного аналізу і синтезу – для дослідження і узагальнення наукових поглядів на процес формування кадрового потенціалу; систематизації та узагальнення – для визначення понятійного апарату дослідження; порівняльного аналізу – при обґрунтуванні концептуального підходу до управління якістю праці; анкетування – для отримання інформації про ключові параметри кадрового потенціалу підприємства; експертних оцінок – для обґрунтування методичного забезпечення експрес-оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства; організаційного проектування – для побудови моделі управління стійкістю підприємства. Обробка і представлення результатів дослідження здійснено за допомогою економіко-статистичних методів.

Інформаційною основою дослідження є законодавчі та інші нормативно-правові документи центральних і місцевих органів влади, офіційно опублікована інформація Мінекономіки України, офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, звітна інформація вітчизняних виноробних підприємств, власні аналітичні розрахунки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні і розробці науково-методичних підходів до розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства за умов економіки знань.

Найбільш вагомими науковими результатами дисертаційної роботи є такі:

удосконалено:

– класифікацію ознак функціонування вітчизняних підприємств в умовах економіки знань, які на відмінну від існуючих, враховують властивості нової економічної парадигми українського суспільства у трансформаційному періоді розвитку, а саме: сфер діяльності, пов'язаних з процесами створення, поширення і використання досягнень економіки знань; самоорганізації об'єктів дослідження при функціонуванні конкретної предметної галузі; характеристик стану і етапів розвитку економіки знань як основи для визначення потреби і впровадження в життя нововведень, які стають головним чинником сучасного виробництва;

– понятійно-термінологічний апарат, змістовність якого, на відміну від існуючих підходів, розглянуто з позиції економіки знань, а саме: «кадровий потенціал», «трудовий потенціал», «людський потенціал», «людський капітал» суб'єкту господарювання – висвітлено як взаємозалежні та пов'язані між собою поняття, сформульовані в залежності від рівнів управління, набутих знань і навичок виконавців;

– концептуальний підхід до управління якістю праці персоналу промислового підприємства, який, на відміну від існуючих, акцентований на професійних, кваліфікаційних і ділових якостях працівників і адаптовано до сучасних міжнародних стандартів якості праці;

набули подальшого розвитку:

– система оцінювання функціональної стійкості промислового підприємства в процесі розвитку його кадрового потенціалу, яка, на відміну від існуючих, базується на побудові моделі управління стійкістю у вигляді алгоритмізованого комплексу системних заходів за керуючими впливами на виробничу систему;

– методологічне підґрунтя та методичні підходи до експрес-оцінювання кадрового потенціалу підприємства, які, на відміну від існуючих, засновані на методі індексу трудових ресурсів що виділенні ключових показників, які визначають кваліфікаційний і освітній потенціал працівників;

– система критеріїв оцінки кадрового потенціалу підприємства, де, на відміну від існуючих, посилена вагомість критеріїв оцінки процесу інтелектуалізації праці та інновацій у його виробничій діяльності як основи розробки системи підвищення кваліфікації відповідальних виконавців; та виділені контрольовані в процесі управління критерії оцінки: характеристик працівників підприємства, впливу нестабільного зовнішнього середовища, рівня інтелектуальної складової кадрового потенціалу;

– характеристика кадрової політики в частині систематизації оцінок кадрового потенціалу виноробних підприємств з визначенням основних позитивних і негативних тенденцій розвитку в економіці знань.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретична й прикладна цінність отриманих наукових результатів полягає в можливості використовувати запропоновані підходи для прискорення інноваційного розвитку вітчизняних промислових підприємств, оскільки дозволяє об'єктивно оцінювати ефективність розвитку їх кадрового потенціалу, здійснювати обґрунтоване кадрове забезпечення, формувати політику та культуру промислового підприємства в економіці знань будь-якої форми та типу власності.

Розроблені рекомендації прийняті до впровадження для оцінки кадрового потенціалу ПрАТ «Одесавинпром» (довідка № 131к від 23.09.2014 р.), ТОВ «Промислово-торгова компанія «Шабо» (довідка № 422к від 14.10.2014 р.).

Результати дисертації використано в навчальному процесі Одеського національного політехнічного університету МОН України при підготовці навчально-методичних матеріалів за дисциплінами «Управління персоналом», «Інноваційний менеджмент», в дипломному проектуванні (довідка № 2653/05-06 від 16.11.2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до розвитку кадрового потенціалу підприємства в умовах економіки знань і управління цим процесом. Усі науково-методичні розробки, представлені у дисертації, що виносяться на захист, є результатом власних досліджень. З наукових публікацій, виданих в співавторстві, у роботі використані лише ті положення, що складають його індивідуальний внесок, зазначений в авторефераті у переліку публікацій.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та практичні результати досліджень доповідались та були схвалені на міжнародних науково-практичних конференціях: XVII Міжнародній науково-практичній конференції «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд» (м. Новосибірськ, 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів» (м. Одеса, 2013 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки» (м. Чернігів, 2014 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання» (м. Сімферополь, 2014 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи економічної інтеграції: бачення наукової молоді» (м. Одеса, 2014 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання науки і практики у XXI столітті» (м. Київ, 2014 р.), Міжнародній науково-практичній

конференції «Інноваційні економічні технології для розвитку підприємств, регіонів, країн» (м. Дніпропетровськ, 2014 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 16 наукових праць, з них: 7 статей у наукових фахових виданнях України у т.ч. 4 – у виданнях, що включені у міжнародні наукометричні бази; 9 – доповідей і тез доповідей на наукових конференціях. Загальний обсяг публікацій – 3,85 д.а., з яких 3,5 д.а. належать особисто автору.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів і висновків, списку використаних джерел з 267 найменувань – на 25 сторінках, 8 додатків – на 30 сторінках. Повний обсяг дисертації – 225 сторінок, з них 163 сторінки основного тексту. Дисертація містить 17 рисунків, з яких 2 займають повні сторінки, 36 таблиць, з яких 5 займають повні сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** дисертації обґрунтовано актуальність теми роботи, розкрито її зв'язок з науковими темами, окреслено мету та завдання дослідження, об'єкт, предмет та методи, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У **першому розділі** – «Теоретичні основи формування кадрового потенціалу підприємства в економіці знань» – досліджено теоретичні питання щодо характеристик і особливостей нової парадигми суспільства – економіки знань, позиціонування кадрового потенціалу в системі складових потенціалу підприємства, людського капіталу як активної реалізованої частині кадрового потенціалу.

Економіка, заснована на знаннях, – це принципове нове явище, що веде до кардинальної зміни корінних основ економіки і суспільства в цілому, становлення нової парадигми суспільно-економічного розвитку і наукового пізнання. Згідно з оцінками фахівців, із середини ХХ ст. обсяг доступних людству знань подвоюється кожні 20 років. А, за оцінками Світового банку, фізичний капітал у сучасній економіці формує 16% загального обсягу багатства кожної країни, природний – 20%, людський капітал – 70%. У таких країнах, як Японія і Німеччина, частка людського капіталу становить до 80% національного багатства.

Проведений теоретичний аналіз наукових робіт, присвячених характеристиці економіки знань, дозволив зробити висновок, що економіка знань як нова форма економічних відносин інтегрує в себе основні існуючі на цей час концепції сучасності. Автором поняття «економіка знань» розглядається багатоаспектно, як: сфера діяльності, яку пов'язано з процесами створення, поширення, використання

знань (сектор знань); самостійний об'єкт дослідження, наука, що вивчає конкретну предметну галузь; характеристика стану, етапу розвитку економіки й суспільства, при якому знання виступають визначальним фактором їх розвитку; інноваційна економіка, оскільки тільки знання може бути основою для формування потреби і втілення у життя нововведень; постіндустріальна економіка, однією з головних рис якої є збільшення питомої ваги сфери послуг у матеріальному виробництві; як інформаційна і мережева економіка, де знання, втілені у інформацію, є головним чинником виробництва (рис. 1).



Рисунок 1 – Систематизація ознак нової парадигми суспільства – економіки знань

На вітчизняних промислових підприємствах існують нерозв'язані проблемні питання у кадровій політиці, пов'язані з трансформаційними процесами становлення економіки знань і пристосування до міжнародних стандартів формування і розвитку кадрового потенціалу і кадрової сфери у цілому. Визначення кадрового потенціалу розкриває, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства у суспільно-корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого, характеристику якостей працівників, що відображають ступінь розвитку їх здібностей, придатності й підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, творчого ставлення до праці, можливості й готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей. Виходячи з цього, *кадровий потенціал підприємства* визначається різнобічно, перш за все, як кадровий потенціал працівника (А) і кадровий потенціал підприємства (Б):

А. Кадровий потенціал працівника – це сукупність його особистих фізичних, психологічних, інтелектуальних здібностей та можливість їх розвитку й прояву в

процесі трудової діяльності, а також придбанні і спеціально підготовлені для цієї або іншої діяльності: рівень кваліфікації, освіти, досвіду, коли доцільне їх використання;

Б. Кадровий потенціал підприємства, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей його довгострокового (перспективного) розвитку. Цей потенціал формують сукупність потенціалів виробничо-технологічного персоналу і персоналу функціональних структур підприємства та управлінський потенціал, співпраця яких дає ефект синергії.

Категорії «трудовий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал» є взаємозалежними та пов'язаними між собою і поділяються в залежності від рівнів управління. Перший рівень – трудовий потенціал: держава, регіон, галузь; другий рівень – кадровий потенціал: підприємство, працівник; третій рівень – людський капітал: працівник. Чим якісніше кадровий потенціал підприємства, чим вище потенційні можливості найнятої робочої сили, тим більш складні завдання можуть вирішуватися колективом (щодо випуску продукції, її якості, освоєння нових видів, ефективності виробничо-господарської діяльності й т.д.).

Постіндустріальна епоха і сучасний науково-технічний розвиток суспільства призвели до того, що головним ресурсом у світі сьогодні стає людський капітал. Людина, її особистість, індивідуальність, творчий потенціал та здібності, бажання та задуми, творча наснага та креативність, освіта та відповідальність становлять основу будь-якої діяльності. У роботі доведено, що за таких умов *людський капітал є сукупною вартістю набутих знань, умінь і навичок людини, що перетворюється на основу економічного розвитку окремого підприємства (організації), подальшого соціально-економічного прогресу національних економік та глобальної економіки в цілому.*

У другому розділі – «Стан і проблеми розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств» – розглянуто основні тенденції розвитку виноробної промисловості у світі і в Україні, динаміку змін складу і структури кадрового потенціалу промислових підприємств; визначено внесок кадрового потенціалу цих підприємств в розвиток кадрового потенціалу переробної промисловості в контексті економіки знань; визначено основні проблеми розвитку кадрового потенціалу промисловості й підприємств Одеського регіону, важливіші чинники розвитку сучасного кадрового потенціалу.

Протягом останніх років виробництво і споживання вина як корисного продукту у всьому світі має стійку тенденцію до зростання. Аналіз тенденцій розвитку виноградарства і виноробства у світі і в Україні дозволив зробити висновок про привабливість цієї галузі для інвестування і про необхідність подальшого її розвитку в Україні, визначення основних проблем, які потребують вирішення у правовій, техніко-технологічній, економічній сферах і сировинному

забезпеченні. Виділено, що однією з основних проблем низького рівня оновлення знань і компетенцій працівників на підприємствах з виробництва вина на підприємствах України в цілому є низький рівень охоплення їх професійним навчанням та підвищенням кваліфікації.

Для визначення внеску кадрового потенціалу підприємств з виробництва виноградних вин у кадровий потенціал переробної промисловості регіону узагальнено інформацію та проаналізовано основні показники оцінки кадрового потенціалу на промислових підприємствах переробної промисловості, виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів і виробництві виноградних вин Одеської області за 2010-2014 рр.

За результатами аналізу визначено основні тенденції використання і розвитку кадрового потенціалу на підприємствах з виробництва виноградних вин Одеської області та основні напрями підвищення його інноваційності (рис. 2).

Обґрунтовано, що найважливішими чинниками досягнення мети розвитку сучасного кадрового потенціалу мають стати: ефективне функціонування системи підготовки спеціалістів з управління; повна (за кількістю і фаховими критеріями) забезпеченість виробництва спеціалістами з управління; уміння спеціалістів з управління працювати за принципом орієнтації на кінцевий результат; виведення в системі управлінських функцій на чільне місце відповідальності; володіння новітніми управлінськими технологіями; поступальна орієнтація управлінської діяльності на досконале управління; використання відбору керівників і функціональних спеціалістів для використання їх на відповідальніших ділянках виробництва, у тому числі на таких, що вимагають виведення з кризового стану підприємства.

Найважливішою властивістю виробничих систем є керованість – здатність до підпорядкування цілеспрямованим діям, що забезпечує стійкість функціонування; збереження або придбання системою тих чи інших якісних характеристик; виконання програмних завдань. За результатами аналізу існуючих систем управління стійкістю зроблено висновок про те, що вони не в повній мірі відповідають вимогам стратегії розвитку кадрового потенціалу і потребують вдосконалення. З цією метою в роботі проведено формалізацію процесу розвитку промислового підприємства за трьома складовими:

$$F = f(V^a, V^k, V^b), \quad (1)$$

де V^a – змінна, яка оцінює фінансово-економічну стійкість підприємства;
 V^k – змінна, яка оцінює кадрову стійкість підприємства;
 V^b – змінна, яка оцінює виробничу стійкість підприємства.

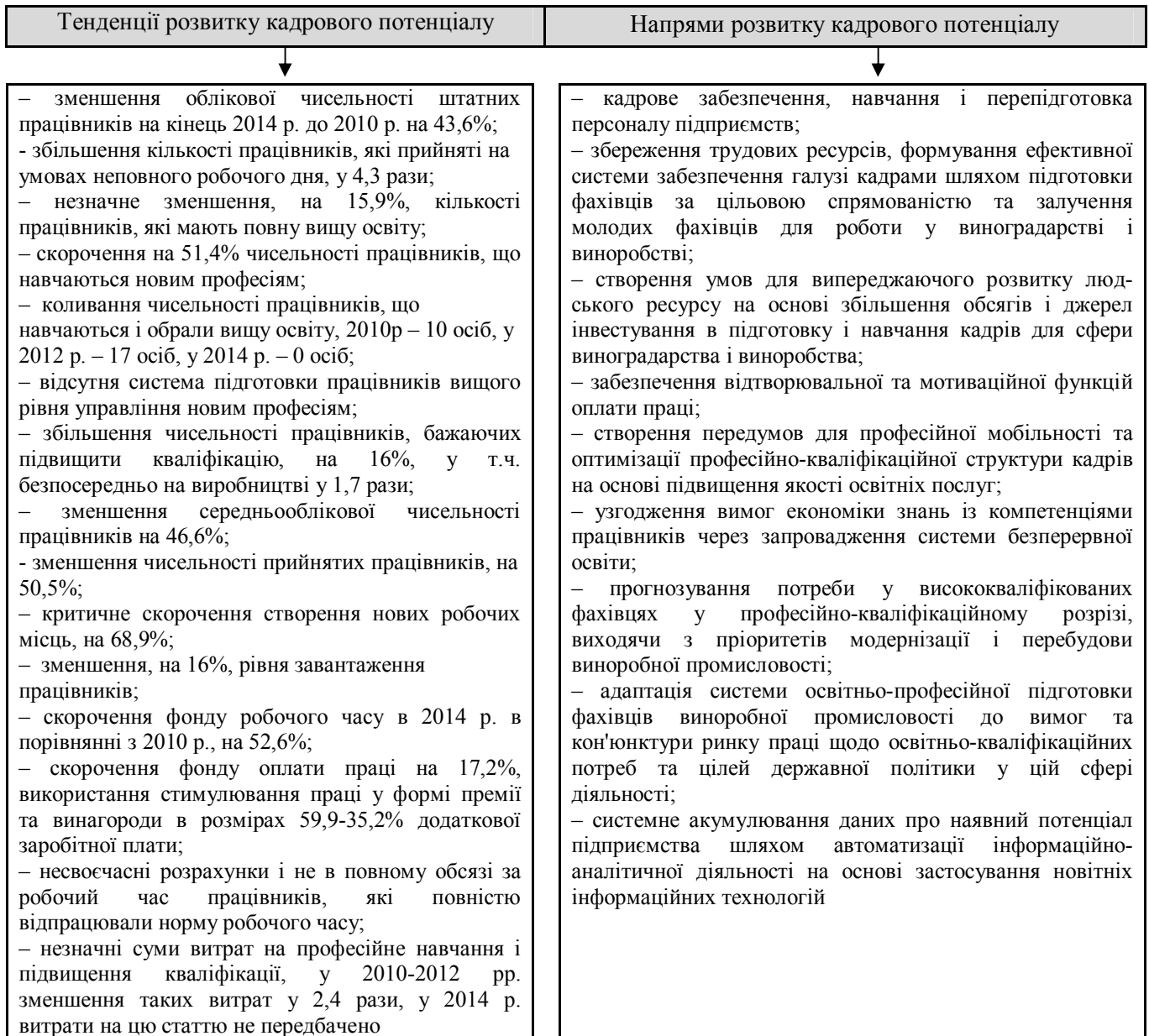


Рисунок 2 – Основні тенденції і напрями розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах Одеської області

Таке розуміння оцінки стійкості дозволило з єдиних позицій побудувати модель управління функціональною стійкістю промислового підприємства і розвитку кадрового потенціалу у вигляді алгоритму комплексу системних заходів по керуючому впливу (рис. 3).

Таким чином, провівши керуючий вплив на функціональну стійкість виробничої системи на основі запропонованого підходу, досягається найбільший ефект підвищення стійкості структури і стійкості стану виробничої системи в період розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства.

У третьому розділі – «Економічні інструменти розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства» – запропоновано методичне

забезпечення експрес-оцінки кадрового потенціалу підприємства, методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу підприємства у контексті інтелектуалізації праці, концептуальний підхід управління якістю праці кадрового потенціалу на промисловому підприємстві, який орієнтований на міжнародні стандарти якості.

Доведено, що існують різні методи розробки комплексу практичних дій щодо формування і розвитку кадрового потенціалу підприємства, який сприяв би підвищенню ефективності і досягненню відповідності його стратегії.

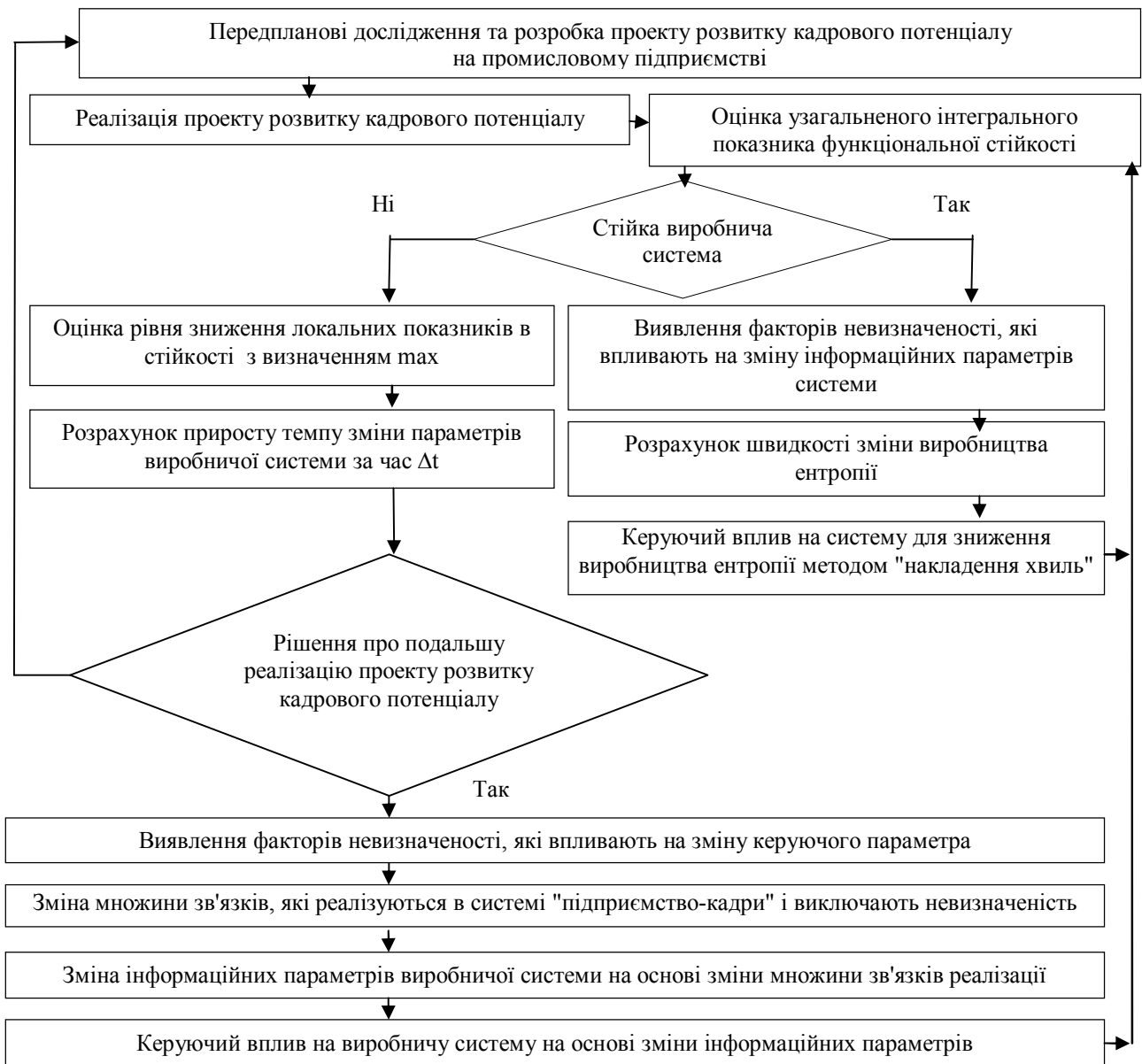


Рисунок 3 – Модель управління функціональною стійкістю промислового підприємства і розвитку кадрового потенціалу

Одним з найважливіших методів є оцінка – тільки на основі об'єктивної оцінки різних чинників і умов представляється можливим вибрати з наявних альтернатив ефективний варіант вирішення тієї або іншої кадрової проблеми.

Найважливішим завданням управління кадровим потенціалом є закріплення кваліфікованих фахівців і розвиток персоналу. Воно включає такі підзавдання:

- раціональний розподіл посадових обов'язків фахівців;
- професійне і посадове просування працівників з урахуванням результатів оцінки їх діяльності та індивідуальних особливостей;
- регулярне підвищення кваліфікації фахівців;
- створення умов, що мотивують працівників до ефективнішої праці;
- планування кар'єри.

Вирішити завдання пропонується за допомогою експрес-оцінювання, в основу якого покладена сукупність ключових показників з акцентом на двох проекціях, що включають: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал). Сукупність показників експрес-оцінки, яка визначає ці проекції, включає шість груп показників та заснована на існуючій статистичній звітності. Кожну групу формують показники, що визначають властивості кадрів до умов економіки знань (табл. 1).

Таблиця 1 – Система показників оцінки кадрового потенціалу підприємства, які характеризують економіку знань

Групи	Показники
1. Кількість і структура кадрів за якісним складом працівників	Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями на кінець року, усього, осіб, у тому числі, що мають: неповну та базову вищу освіту; повну вищу освіту; науковий ступінь. Кількість винахідників і раціоналізаторів
2. Рівень підготовки і навчання кадрів	Кількість фахівців, які пройшли перекваліфікацію (первинна професійна підготовка, перепідготовка), осіб, у тому числі: – безпосередньо на виробництві, усього, у тому числі, за формами навчання: індивідуальна, курсова; – у навчальних закладах різних типів за договорами, усього, осіб, у тому числі: професійно-технічних; вищих (I-IV рівнів акредитації). Кількість фахівців, які пройшли навчання новим професіям (керівників, професіоналів, фахівців, крім того, навчались за кордоном), осіб
3. Стан підвищення кваліфікації працівників	Кількість відповідальних виконавців, які підвищили кваліфікацію, усього, осіб, у тому числі: – безпосередньо на виробництві; – у навчальних закладах різних типів за договорами, крім того, навчались за кордоном
4. Динаміка змін кількості працівників за поточний період	Кількість спеціалістів, які прийнято на роботу, осіб, у тому числі: – на новостворені робочі місця. Кількість спеціалістів, які звільнилися, осіб, з них з причин: – змін в організації виробництва і праці (реорганізація, реструктуризація, ін.)
5. Структура доплат і премій у фонді оплати праці	Обсяг додаткової заробітної плати, тис. грн., з нього: – надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів; – премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)
6. Витрати на професійне навчання, що не входять до складу фонду оплати праці	Обсяг витрат підприємства на утримання робочої сили (крім тих, які враховані у фонді оплати праці), усього, тис. грн., у тому числі витрати на професійне навчання

Крім завдання експрес-оцінки потенціалу, визначається відповідність його запропонованої керівництвом стратегії лідерства за якістю профільної продукції при одночасному збільшенні масштабів виробництва на основі інтегральної оцінки можливостей кадрового потенціалу підприємства з використанням методу індексу ресурсів. Було розраховано інтегральний індекс кадрового потенціалу для окремих підприємств: Промислово-торгова компанія «Шабо» – 16,8, Одеський завод шампанських вин – 8,3, ПрАТ «Одесавинпром» – 11,4. Свідоцтвом суттєвих переваг ПрТК «Шабо» є вихід у 2016 р. цього підприємства на європейський ринок вин.

Ключовими параметрами, що визначають стан кадрового потенціалу, обрані – освіта фахівців, підготовка фахівців (навчання новим професіям) і рівень підвищення кваліфікації (табл. 2).

Таблиця 2 – Ключові параметри і показники оцінки кадрового потенціалу підприємства

Ключовий параметр	Рекомендовані показники
1. Освіта фахівців	Відсоток працівників з повною вищою освітою, базовою вищою, і неповною вищою освітою
2. Підготовка фахівців	Відсоток працівників, що навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка, новим професіям керівників, професіоналів, фахівців) Відсоток працівників, що навчено новим професіям безпосередньо на виробництві
3. Підвищення кваліфікації	Відсоток працівників, що підвищили кваліфікацію

Ключовий параметр кожного виду ресурсу оцінюють за допомогою наведених оцінних показників. Далі вимірюють фактичні значення цих показників і встановлюють шкалу критеріїв для їх оцінки у балах з визначенням максимального і мінімального значення параметрів кадрового потенціалу. За результатом оцінки розробляють комплекс заходів по вдосконаленню кадрового потенціалу для реалізації прийнятої загальної стратегії розвитку підприємства.

Одним з основних інструментів підвищення ефективності управління кадровим потенціалом сучасних підприємств з виробництва вин пропонується розглядати методичний підхід до оцінки потенціалу, заснований на інтелектуалізації праці. Методичний підхід передбачає *наступні елементи*:

– основні вимоги, яким повинен відповідати безпосередньо методичний підхід при дослідженні кадрового потенціалу підприємства. До них віднесені: універсальність застосування; масштабність дослідження, порівнянність результатів, множинність описів результатів досліджень, об'єктивність і наукова обґрунтованість результатів дослідження;

– основні критерії оцінки кадрового потенціалу підприємства щодо інтелектуалізації праці: оцінка характеристик працівників підприємства, оцінка функціонування підприємства як системи, оцінка впливу зовнішнього середовища;

– критерії оцінки кадрового потенціалу підприємства у контексті інноватизації діяльності: позиціонування країни за світовим індексом економіки знань, позиціонування виду економічної діяльності в рейтингу інноваційної активності країни.

Після вибору критеріїв оцінки кадрового потенціалу визначено міру впливу кожного з критеріїв на кадровий потенціал підприємства, використовуючи експертну оцінку. Таку оцінку критеріїв рекомендується проводити у вигляді опитування (анкетування). Респонденти (експерти) дають рейтингову оцінку для кожного критерію за шкалою від 0 до 10 балів, де 0 означає повну відсутність впливу цього чинника на кадровий потенціал підприємства, а 10 – максимальна міра впливу чинника. Потім значення всіх показників зводять до інтегрального показника Π_i , використовуючи формулу:

$$\Pi_i = \sum_{i=1}^n \delta_i \cdot B_i, \quad (2)$$

де: n – кількість показників ($i = 1, \dots, n$);

B_i – вага i -го показника;

δ_i – відносна оцінка i -го показника.

Далі виводять середні значення інтегрального показника ($\Pi_{i\text{ср}}$) для галузі чи конкретного підприємства за декілька років. При цьому можна задати певний діапазон середніх значень ($0,7 \times \Pi_{i\text{ср}} < \Pi_{i\text{ср}} < 1,3 \times \Pi_{i\text{ср}}$). За ступенем відхилення фактичних значень від середньозваженого можна судити про рівень інтелектуального рівня кадрового потенціалу підприємства.

Основними показниками оцінки рівня інтелектуальної складової кадрового потенціалу, які контролювані в процесі управління, запропоновано: витрати на інтелектуалізацію праці співробітників; обсяг виробництва інноваційної продукції; дохід від реалізації інноваційної продукції, що випускається; дохід від реалізації (передачі у використання) об'єктів інтелектуальної власності (роялті, паушальний платіж, ін.); кількість одиниць реалізованої інноваційної продукції за її видами; кількість одиниць розробленої в результаті НДДКР інтелектуальної продукції (винаходи, корисні моделі, програми для ЕОМ і т.п.); кількість одиниць інтелектуальної власності, використаної в інноваційному процесі при створенні інноваційної продукції.

Доведено, що процес інтелектуалізації праці визначається як процес планування, формування, розвитку, перетворення і використання

інтелектуального потенціалу персоналу підприємства, а сутність інтелектуалізації кадрового потенціалу – як управлінська технологія, що полягає в управлінні його інтелектуальною складовою з метою формування відповідного типу поведінки співробітників.

Розроблено концептуальний підхід до управління якістю праці на промисловому підприємстві, який узгоджено з міжнародними стандартами якості TQM і ISO, в якому визначено: мета управління якістю праці; задачі управління якістю праці; основні принципи сучасної якості праці; внутрішні і зовнішні фактори, що впливають на якість праці; основні інструменти управління якістю праці; чинники мотивації збігу цілей працівників і цілей підприємства; етапи управління якістю праці (рис. 4).

Мета управління якістю праці: забезпечення і постійне підвищення якості знань, умінь та навичок працівників за допомогою своєчасної реакції на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства та внесення корективів в роботу підрозділів, що забезпечують процес якості праці	
Задачі управління якістю праці: 1. Планування процесу забезпечення якості праці в усіх сферах (підрозділах) діяльності підприємства 2. Організація та координація процесу забезпечення якості праці на підприємстві 3. Забезпечення належного рівня мотивації співробітників до якісного виконання умов договору, планових завдань 4. Забезпечення контролю за якістю праці, визначення та аналіз економічної ефективності від використання результатів інтелектуального потенціалу фахівців	
Основні принципи сучасної якості праці: 1. Усвідомлення робітниками необхідності якісно працювати 2. Ухвалення науково обґрунтованих рішень на основі аналізу повної інформації 3. Делегування повноважень компетентним і відповідальним працівникам 4. Загальне і постійне навчання 5. Відповідальний менеджмент	
Внутрішні фактори на якість праці: 1. Місія та стратегічні плани підприємства 2. Оргструктура підприємства 3. Рівень кваліфікації працівників 4. Рівень компетентності працівників 5. Досвід та лояльність працівників 6. Функціональні обов'язки працівників 7. Ключові компетенції підприємства	Зовнішні фактори впливу: 1. НТП 2. Ринок праці 3. Законодавча база 4. Конкурентне середовище
Основні інструменти управління якістю праці: 1. Наділ повноваженнями 2. Збагачення роботою 3. Оплата роботи	
Чинники мотивації збігу цілей працівників і цілей підприємства	
Зовнішні мотиви: - стабільна робота; - контрактні умови; - кар'єра; - розмір заробітної плати; - надбавки, премії і штрафи	Внутрішні мотиви: - оцінка колег; - оцінка керівництва; - самооцінка і самовираження; - прагнення до відповідальності
Етапи управління якістю праці: 1. Створення та аналіз інформаційної бази 2. Розробка системи критеріїв управління якістю праці 3. Планування процесу забезпечення якості праці відповідно до мети та стратегій підприємства 4. Прийняття управлінських рішень щодо впровадження заходів з впровадження системи якості праці	

Рисунок 4 – Концептуальний підхід до управління якістю кадрового потенціалу на промисловому підприємстві

Економічний ефект від впровадження заходів, обумовлених інтелектуалізацією праці, передусім передбачає активізацію інноваційної діяльності на підприємстві, впровадження технічних, технологічних, організаційних, маркетингових, управлінських нововведень (патенти, свідоцтва, торгові марки). Оцінку внеску власників (працівників) інтелектуальної власності в ринкову вартість підприємства визначено через економічний ефект, як додатковий прибуток від впровадження своєчасно прийнятого рішення щодо нових технологій, нових методів управління і організації, за формулою:

$$Г = ЧП_{\phi} - (A \cdot НР_a), \quad (3)$$

де: $Г$ – сума гудвілу на основі фактичного прибутку від впровадження об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ), тис. грн.;

$ЧП_{\phi}$ – сума доходу (дохід від впровадження (продажу) ОІВ, розроблених або вдосконалених співробітниками підприємства) у власному виробництві і за його межами, тис. грн.;

A – вартість активів, необхідних для реалізації заходів щодо інтелектуалізації праці (витрати на освіту, підвищення кваліфікації, вартість нового технологічного обладнання, програмного забезпечення та ін.), тис. грн.;

$НР_a$ – норма рентабельності нематеріальних активів (в Україні для попередніх розрахунків прийнято мінімальне значення 12%, а фактично змінюється у межах 20-60%).

Оцінка якості праці на підприємстві – процес суб'єктивний, але він дозволяє дати цілком об'єктивну характеристику особовим і діловим якостям працівників, особливо, якщо це відбувається на науковій основі. Для того, щоб працівники могли і бажали забезпечити високу якість виробничих і управлінських процесів і високу якість кінцевих результатів цих процесів вони повинні бути зацікавлені у високій якості своєї праці (має бути мотивація їхньої праці); мати відповідну кваліфікацію й трудові навички; безперервно навчатися новим прийомам праці, новим професіям, продукувати і освоювати нові знання, й усім разом розвивати кадровий потенціал підприємства, адаптований до умов економіки знань.

Положення, які запропоновані у роботі, доведені до рівня конкретних методичних і практичних рекомендацій у якості управлінських рішень для конкретних українських виноробних підприємств, що у підсумку дозволило об'єктивно оцінити ефективність розвитку їх кадрового потенціалу.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено *теоретичне узагальнення та представлено нове вирішення наукового завдання* щодо розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства за умов становлення економіки знань. Автором теоретично обґрунтовано його значимість для вітчизняних підприємств і отримані результати, які відображені у розробці методичного забезпечення оцінки кадрового потенціалу підприємств в нових умовах господарювання, на основі якої визначенні основні задачі та напрямки регулювання цих процесів. Найбільш вагомими теоретичні і практичні результати дослідження полягають у такому.

1. На основі аналізу та систематизації визначення різними науковцями сутності економіки знань як нової парадигми суспільно-економічного розвитку і наукового пізнання, зроблено висновок, що економіка знань як нова форма економічних відносин і принципове нове явище, що веде до кардинальної зміни корінних основ економіки і суспільства в цілому, інтегрує в себе основні існуючі на цей час концепції сучасної економіки. Поняття «економіка знань» пропонується розглядати за такими ознаками: а) сфера діяльності, яку пов'язано з процесами створення, поширення, використання знань (сектор знань); б) самостійний об'єкт дослідження, наука, що вивчає конкретну предметну галузь; в) характеристика стану, етапу розвитку економіки й суспільства, при якому знання виступають визначальним фактором її розвитку; г) в широкому розумінні як інноваційна економіка, оскільки тільки знання можуть бути основою для формування потреби і впровадження у життя нововведень; д) постіндустріальна економіка, однією з головних рис якої є збільшення питомої ваги сфери послуг у матеріальному виробництві; е) інформаційна, мережна економіка, де знання, втілені у інформацію, є головним чинником виробництва.

2. Дослідження показало, що в умовах посилення процесу змін у світовій економіці, високих темпів технологічної динаміки і загострення конкуренції на внутрішніх і світових ринках традиційних товарів, до яких відносять і виноробну продукцію, кризових явищ в економіці України і на підприємствах з виробництва виноградних вин, необхідності побудови економіки на інноваційних засадах, значний внесок у розвиток цих підприємств вносять кадри, їх сукупний потенціал. Доведено, що при визначенні місця кадрового потенціалу в системі потенціалу підприємства, доцільно досліджувати і виділяти: кадровий потенціал працівника та кадровий потенціал підприємства. При цьому кадровий потенціал підприємства має розглядатися як об'єднання потенціалу управлінського персоналу, фахівців виробничо-технологічних і функціональних підрозділів підприємства.

3. Аналіз динаміки і руху кадрів на підприємствах виноробної промисловості виявив, що проблемна ситуація у сфері забезпечення кадрами виноробної

промисловості та підприємств цього виду спеціалізації є, перш за все, наслідком незадовільної кадрової політики, яка не враховує трансформаційні перетворення в економіці, технологіях, засобах підготовки працівників, особливо висококваліфікованих, в управлінні, організації виробництва, просуванні продукції (послуг). Виділено існуючі проблеми та тенденції у системі забезпечення галузі кадрами. Серед них основними є: недостатня увага до підготовки і перепідготовки працівників; відсутність єдиної політики їх навчання і розвитку; незбалансованість планів підготовки фахівців з навчальними закладами і потребами підприємств; зниження кваліфікаційного рівня працівників, невідповідність їх кваліфікації вимогам виробництва, дефіцит кваліфікованих кадрів, особливо фахових.

4. Побудовано модель та запропоновано відповідну послідовність управління стійкістю промислового підприємства у вигляді алгоритмізованого комплексу системних заходів за керуючими впливами на виробничу систему. При цьому модель управління стійкістю побудовано виключно з позиції системного підходу, коли під управлінням стійкістю розуміється система як обмежена множина взаємодіючих етапів, заходів і процесів з розробки та реалізації керуючих дій на функціональну стійкість підприємства в процесі розвитку кадрового потенціалу промислового підприємства.

5. Розроблено методичний підхід та методичне забезпечення експрес-оцінки кадрового потенціалу підприємства, сфокусовані на двох проєкціях, що включають: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал), і систему показників, що включає групи: кількість і структура кадрів за якісним складом працівників, рівень підготовки і навчання кадрів, стан підвищення кваліфікації, динаміка змін кількості працівників за поточний період, структура доплат і премій у фонді оплати праці, витрати на професійне навчання, що не входять до складу фонду оплати праці. Наведені показники дозволяють встановлювати важливі управлінські завдання і критерії результативності використання кадрового потенціалу у виробничій діяльності підприємства.

6. Запропоновано методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу підприємства, що передбачає ряд специфічних елементів: основні вимоги, яким повинен відповідати підхід при дослідженні кадрового потенціалу підприємства; оцінка кадрового потенціалу підприємства щодо інтелектуалізації праці; оцінка кадрового потенціалу підприємства у контексті інноватизації діяльності.

7. Обґрунтовано концептуальний підхід і розроблено концептуальну модель управління якістю праці на промисловому підприємстві у системі менеджменту підприємства з метою гармонізації з міжнародними стандартами якості, яка включає такі елементи: мета управління якістю праці; задачі управління якістю

праці; основні принципи сучасної якості праці; внутрішні і зовнішні фактори, що впливають на якість праці; основні інструменти управління якістю праці; чинники мотивації збігу цілей працівників і цілей підприємства; етапи управління якістю праці персоналу.

8. Обґрунтовано напрями кадрової політики виноробного підприємства в умовах економіки знань на основі систематизації основних тенденцій і проблем розвитку вітчизняних підприємств. Запропоновано визначення економічного ефекту від інтелектуалізації праці через оцінку внеску власників (працівників) інтелектуальної власності в ринкову вартість підприємства, засновану на визначенні додаткового прибутку від впровадження своєчасно прийнятого рішення щодо нових технологій, нових методів управління і організації.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях

1. Світлична В.Л. Кадровий потенціал в системі складових економічного потенціалу підприємства / В.Л. Світлична, І.А. Бутенко // Економічні інновації: зб. наук. праць. – Одеса, 2013. – Вип. 55. – С. 138-143. (0,29 д.а., особистий внесок здобувача: визначено місце і роль кадрового потенціалу та його складових в економічному потенціалі підприємства – 0,19 д.а.). **Видання індексується і реферується в зарубіжній базі даних Google Scholar (США).**

2. Світлична В.Л. Дослідження динаміки змін якості кадрового потенціалу підприємств з виробництва виноградних вин (на прикладі Одеського регіону) / Є.В. Лазарева, В.Л. Світлична // Економіка харчової промисловості. – 2014. – № 2, (22). – С. 39-43. (0,28 д.а., особистий внесок здобувача: визначення основних регуляторів і дерегуляторів у виноробній промисловості, які безпосередньо впливають на розвиток переробної промисловості – 0,18 д.а.).

3. Світлична В.Л. Методика оцінки кадрового потенціалу підприємства в контексті економіки знань / В.Л. Світлична // Економічні інновації: зб. наук. праць. – Одеса, 2014. – Вип. 57. – С. 361-367. (0,31 д.а.). **Видання індексується і реферується в зарубіжній базі даних Google Scholar (США).**

4. Світлична В.Л. Методичний підхід оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства у контексті інтелектуалізації праці / Є.В. Лазарева, В.Л. Світлична // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 7, Ч. 3 – С. 82-86. (0,20 д.а., особистий внесок здобувача:

запропоновано методичний підхід, що передбачає специфічні елементи інновації діяльності підприємства – 0,17 д.а.).

5. Світлична В.Л. Управління якістю праці на промисловому підприємстві / В.Л. Світлична // Економічні інновації: зб. наук. праць. – Одеса, 2015. – Вип. 59. – С. 296-302. (0,33 д.а.). **Видання індексується і реферується в зарубіжній базі даних Google Scholar (США).**

6. Світлична В.Л. Особливості нової парадигми суспільства – економіки знань / Є.В. Лазарева, В.Л. Світлична // Економічний і соціальний розвиток країни: теорія, методологія, управління: зб. наук. праць. – Дніпро, 2015. – С. 163-173. (0,38 д.а., особистий внесок здобувача: обґрунтовано використання у сучасних умовах поняття «економіка знань» за низкою ознак – 0,26 д.а.).

7. Світлична В.Л. Теоретичний базис нової парадигми суспільства – економіки знань [електронний ресурс] / В.Л. Світлична // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 3 (19). – С. 184-192. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/184-193.pdf> – Назва з екрана. – Доступно на 24.02.2015. (0,35 д.а.). **Журнал індексується і реферується в зарубіжній базі даних РІНЦ (Росія); Index Copernicus (Польща); Ulrich's Periodicals Directory (США), EBSCO Publishing (США); Google Scholar (США).**

2. Опубліковані праці, які додатково відображують наукові результати дисертації

Матеріали наукових конференцій

8. Світлична В.Л. Сутність та особливості економіки знань : Матеріали V Міжнародної наук.-практ. конф. [«Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання»], (м. Сімферополь, 16-17 березня 2012.) / В.Л. Світлична. – Сімферополь: Фенікс, 2012. – С. 327-330. (0,12 д.а.).

9. Світлична В.Л. Людський капітал як особлива форма капіталу: Матеріали Міжнар. науково-практ. конф. [«Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів»], (м. Одеса, 9 січня 2013 р.) / В.Л. Світлична. – Одеса: «Атлант», 2013. – С. 101-103. (0,11 д.а.).

10. Світлична В.Л. Оцінка кадрового потенціалу підприємства в умовах «нової економіки»: Матер. Міжнар. науково-практ. конф. [«Актуальні питання науки і практики у ХХІ столітті»], (м. Київ, 11 червня 2014 р.) / В.Л. Світлична. – Київ: Центр Науково-Практичних Студій, 2014. – С. 247-249. (0,12 д.а.).

11. Світлична В.Л. Регулятори формування кадрового потенціалу виноробних підприємств регіону: Матеріали VI Міжнар. науково-практ. конф. [«Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання»],

(м. Сімферополь, 14-15 березня 2014 р.) / В.Л. Світлична.– Сімферополь: «ДІАЙП», 2014. – С. 258-259. *(0,1 д.а.)*.

12. Світлична В.Л. Тенденції формування і розвитку кадрового потенціалу підприємства виноградних вин Одеського регіону: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. [«Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки»], (м. Чернігів, 21-22 лютого 2014 р.) / В.Л. Світлична. – Чернігів: Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 89-92. *(0,19 д.а.)*.

13. Світлична В.Л. Дослідження якості праці кадрового потенціалу промислового підприємства: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. [«Інноваційні економічні технології для розвитку підприємств, регіонів, країн»], (м. Дніпропетровськ, 24-25 жовтня 2014 р.) / В.Л. Світлична. – Дніпро: НО «Перспектива», 2014. – С. 67-71. *(0,2 д.а.)*.

14. Світлична В.Л. Стратегічні напрями рішення основних проблем виноробних підприємств України: Матеріал Міжнар. наук.-практ. конф. [«Перспективи економічної інтеграції: бачення наукової молоді»], (м. Одеса, 24-25 квітня 2014 р.) / В.Л. Світлична. – Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2014 – С. 85-87. *(0,11 д.а.)*.

15. Світлична В.Л. Концепція управління якістю праці промислового підприємства: Матеріал III Всеукраїнської наук.-практ. конф [«Економічні проблеми модернізації та інноваційного розвитку промисловості»], (м. Дніпропетровськ, 5 листопада 2014 р.) / В.Л. Світлична. – Дніпро: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2014. – С. 43-47. *(0,19 д.а.)*.

16. Светличная В.Л. Формирование понятийного аппарата категорий кадровый и трудовой потенциалы: Материалы XVII Междунар. научно-практ. конференции [«Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд»], (г. Новосибирск, 11-12 сентября, 2012 г.) / В.Л. Светличная. – Новосибирск: ООО Центр развития научного сотрудничества, 2012. – С. 129-137. *(0,57 д.а.)*.

АНОТАЦІЯ

Світлична В.Л. Розвиток кадрового потенціалу промислового підприємства за умов економіки знань. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний політехнічний університет, Одеса, 2017.

Дисертаційна робота присвячена розробці теоретичних питань і методичних положень щодо розвитку кадрового потенціалу підприємства, який відповідає економіці знань, і сприяє досягненню конкурентних позицій продукції і підприємств, що продемонстровано на прикладі виноробних підприємств. Класифіковано основні проблеми виноробної промисловості України в аспекті формування і реалізації нової кадрової політики щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, створення системи підготовки, перепідготовки технологічних і управлінських кадрів.

Запропоновано модель управління стійкістю промислового підприємства у вигляді алгоритму комплексу системних заходів за керуючими діями на виробничу систему. Розроблено методичне забезпечення щодо експрес-оцінки кадрового потенціалу підприємства у контексті його кваліфікаційного і освітнього рівнів і до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства у контексті інтелектуалізації праці. Розроблено концептуальний підхід до управління якістю праці на промисловому підприємстві у системі менеджменту підприємства, який адаптовано до міжнародних стандартів з акцентом на професійних, кваліфікаційних і ділових якостях працівників.

Ключові слова: підприємство, знання, потенціал, освіта, кадри, оцінка, методика, модель, підхід, якість, економіка знань.

АННОТАЦІЯ

Светличная В.Л. Развитие кадрового потенциала промышленного предприятия в условиях экономики знаний. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Одесский национальный политехнический университет, Одесса, 2017.

Диссертационная работа посвящена разработке теоретических и методических положений по развитию кадрового потенциала предприятия, который соответствует новой парадигме общества – экономике знаний, и способствует достижению конкурентных позиций продукции и предприятий.

Проведен анализ сущности понятия «экономика знаний» во взаимосвязи с современными экономическими концепциями, внесшими свой вклад в формирование новой теоретической базы науки. Экономика знаний в работе, в зависимости от контекста, характеризуется рядом признаков как: 1) сфера деятельности, связанная с процессами создания, распространения, использования знаний (сектор знаний); 2) самостоятельный объект исследования, наука, изучающая конкретную предметную отрасль; 3) характеристика состояния, этапа

развития экономики и общества, в котором знания выступают в качестве определяющего фактора развития; 4) инновационная экономика, поскольку только знание может быть основой для формирования потребности и воплощения в жизнь нововведений; 5) постиндустриальная экономика, одной из главных черт которой является увеличение удельного веса сферы услуг в материальном производстве; как информационная и сетевая экономика, где знания, воплощенные в информацию, являются главным фактором производства.

Исследовано и обосновано место кадрового потенциала в системе потенциала предприятия как системы с выделением кадрового потенциала работника и кадрового потенциала предприятия. Проведены оценка и анализ современного состояния и динамики развития винодельческой промышленности в мире и в Украине, уровень кадровой политики винодельной промышленности на примере предприятий по производству виноградных вин Одесского региона. Сформулированы основные проблемы винодельной промышленности с выделением проблем подготовки технологических и управленческих кадров.

Определены основные тенденции формирования современного кадрового потенциала на промышленных предприятиях в аспекте экономики знаний, к которым отнесены: подготовка кадров в учебных заведениях разных типов на основании договоров; наличие специалистов, имеющих полное высшее образование и научную степень, уровень подготовки кадров высшего и среднего уровня управления; обучение новым профессиям руководителей, профессионалов, специалистов; повышение квалификации кадров непосредственно на производстве; расходы на предприятиях на профессиональную учебу работников; незначительные масштабы повышения квалификации работников, особенно непосредственно на производстве, другие.

Построена модель управления устойчивостью промышленного предприятия в виде алгоритма комплекса системных мероприятий по управляющим воздействием на производственную систему.

Разработано методическое обеспечение экспресс-оценки кадрового потенциала предприятия, сфокусированное на двух проекциях, включающих: 1) профессиональные знания, умения и навыки, которые обуславливают профессиональную компетентность (квалификационный потенциал) и 2) познавательные способности (образовательный потенциал), и системе показателей, включающей шесть групп оценки и соответствующих показателей.

Предложен методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия, предусматривающий ряд специфических элементов, а именно: основные требования, которым должен отвечать подход при исследовании кадрового потенциала предприятия; основные критерии оценки внутренней и

внешней среды предприятия; критерии оценки кадрового потенциала предприятия в контексте инноватизации его деятельности.

Обоснован и разработан концептуальный подход к управления качеством труда на промышленном предприятии в системе его менеджмента, адаптированный к международным стандартам качества и акцентированный на профессиональных, квалификационных и деловых качествах работников с определением составляющих модели: цели управления качеством труда, задачи управления качеством труда, основные принципы современного качества труда, внутренние и внешние факторы, влияющие на качество труда; Основные инструменты управления качеством труда, факторы мотивации совпадения целей работников и целей предприятия, этапы управления качеством труда.

Ключевые слова: предприятие, знания, потенциал, образование, кадры, оценка, методика, модель, подход, качество, экономика знаний.

SUMMARY

Svitlychna V.L. Development of personnel potential of industrial enterprise under conditions the knowledge economy. – Manuscript.

The thesis for a scientific degree of candidate of Economic Sciences on the speciality 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (According to the Types of Economic Activities). – Odessa National Polytechnic University, Odessa, 2017.

The thesis is devoted to development of theoretical issues and methodic recommendations on forming potential of the company that meets knowledge economy, and contributes to the competitive position of products and enterprises wine industry. Main problems of the wine industry in Ukraine are classified in the context of formation and implementation of a new personnel enterprise's policy to support their needs of qualified personnel, establishment of system for training and retraining of technical and managerial personnel.

A model of stability management of an industrial enterprise is constructed in the form of an algorithm of a complex of systemic measures for controlling the impact on the production system. The methodical approach for estimation of company's potential in the context of its qualification and education levels and the methodical approach to evaluation of industrial enterprises' personnel potential in the context of intellectualization of labor. The conceptual approach of labor quality management is developed for industrial enterprise management system, which focus on professional qualifications and qualification of workers.

Keywords: enterprise, knowledge, potential, education, personnel, evaluation, methodology, model, approach, quality, knowledge economy.