

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА**

БЕГМА ПАВЛО ОЛЕГОВИЧ



УДК 330.131.5:331.104:334.73

**ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дніпро – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Вищому навчальному закладі «Університет імені Альфреда Нобеля» (м.Дніпро).

Науковий керівник: доктор економічних наук, доцент
Гармідер Лариса Дмитрівна,
Український державний хіміко-технологічний університет
Міністерства освіти і науки України (м.Дніпро),
завідувач кафедри економіки промисловості та
організації виробництва.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
Андрюшків Богдан Миколайович,
Тернопільський національний технічний університет імені
Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри управління інноваційною діяльністю та
сферою послуг;


доктор економічних наук, професор
Каїра Зоя Степанівна,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ),
професор кафедри менеджменту.

Захист відбудеться «13» червня 2019 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 08.820.03 у Дніпровському національному університеті залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна за адресою: 49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2, ауд. 314

З дисертацією можна ознайомитись на сайті <http://www.diit.edu.ua> та у бібліотеці Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна за адресою: 49010, м. Дніпро, вул. Лазаряна, 2

Автореферат розісланий «11» травня 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.І. Рекун

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. За останні роки незалежності України суттєво знизився рівень інтелектуального, трудового та наукового потенціалу окремих підприємств та галузей національної економіки. Ця проблема може стати одним із глобальних факторів суттєвого зниження потенціалу української промисловості. Сучасні дослідження наголошують, що саме персонал є тим ресурсом, який забезпечує підприємство такими конкурентними перевагами як гнучкість, адаптивність, здатність до навчання та чутливість до змін факторів зовнішнього середовища. Разом з тим, для підвищення якості людського капіталу та забезпечення підприємств висококваліфікованими кадрами потрібні значні фінансові ресурси і час, що в остаточному підсумку призводить до проблеми нестачі кваліфікованих кадрів за умов безперервно мінливих потреб виробництва. Адекватною відповіддю стала поява в наукових школах концептуального підходу до категорії «трудоий потенціал», що означає визнання доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням на підприємства висококваліфікованих працівників, їх навчанням, підтриманням у працездатному стані, створенням умов для подальшого вдосконалення їх знань та вмінь. Сталися якісні зміни в науці, а саме, зрушення акцентів з мінімізації організаційних витрат на оптимізацію використання можливостей персоналу.

Отже, питання розвитку сучасних наукових підходів управління трудовим потенціалом персоналу на промислових підприємствах є надзвичайно актуальними. Проблема управління трудовим потенціалом персоналу підприємства заслуговує на пильну увагу, оскільки даний фактор є одним з визначальних щодо забезпечення ефективності господарювання і конкурентних переваг підприємства на ринку. При цьому аналіз поточного стану рівня використання та розвитку трудового потенціалу персоналу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу в відтворювальний процес.

Проблемам формування, розвитку, використання та оцінки трудового потенціалу персоналу багато уваги приділяється в наукових працях як українських фахівців, так і науковців зарубіжних країн. Серед них значний внесок зробили О. Амоша, Б. Андрушків, П. Буряк, О. Вагонова, В. Васильченко, Н. Верхоглядова, Л. Гармідер, А. Гольдфарб, Л. Головова, О. Грішнова, І. Джаїн, В. Дятлов, А. Кібанов, Л. Згалат-Лозинська, Л. Ільч, А. Калина, О. Крушельницька, Е. Лібанова, Є. Маслов, Г. Осовська, А. Ткаченко, О. Цимбал, Л. Шаульська та ін. Вагомий внесок у дослідження проблем логістики внесли автори: З. Герасимчук, Б. Єсенькін, З. Каїра, К. Ковальчук, В. Ковшик, І. Кривов'язюк, Є. Крикавський, Р. Ларина, Л. Міротін, Ю. Морозова, М. Окландер, В. Стаханов, Н. Тюріна, А. Фоменко, С. Чимшит та ін.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання системного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства в умовах динамічності та невизначеності бізнес-середовища. В даний час, для досягнення успіху в підприємницькій діяльності потрібне залучення сучасних високоєфективних способів і методів управління потоковими процесами, що

засновані на логістичних підходах. Однак на сьогоднішній день окремі питання і проблеми управління трудовим потенціалом персоналу на основі застосування логістичних підходів залишаються недостатньо висвітленими, оскільки відсутні загальноприйняті методики, форми і процедури їх застосування. Вирішення питань формування, методичного забезпечення та практичного використання на промислових підприємствах підходів щодо управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі застосування принципів логістики набуває важливого значення. Це і визначило актуальність теми, постановку мети і завдань дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт: ВНЗ «Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля» «Маркетингове управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо-, макрорівні в сучасних умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0114U005600), у межах якої обґрунтовано авторський підхід щодо визначення поняття «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства» та запропоновано використання причинно-наслідкової діаграми Ісікави з метою систематизації і оцінки потенційних причин впливу на управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет» «Організаційно-економічний механізм збалансованого розвитку регіонів» (номер державної реєстрації 0116U001713), в рамках якої автором удосконалено класифікацію трудових потоків підприємства, теоретико-методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є наукове обґрунтування теоретичних засад, методичних підходів та удосконалення практичних рекомендацій щодо управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі застосування логістичних підходів.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність послідовного вирішення таких завдань:

- уточнити класифікаційні ознаки трудових потоків на підприємстві;
- розвинути та теоретично обґрунтувати поняття «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства»;
- розробити концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства;
- проаналізувати стан управління трудовим потенціалом промислових підприємств;
- удосконалити методичне забезпечення оцінювання факторів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства;
- розвинути науково-теоретичний підхід до оцінювання використання трудового потенціалу персоналу підприємств на базі апарату нечіткої логіки;
- удосконалити методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу промислових підприємств на принципах логістичного підходу;

– удосконалити та обґрунтувати поняття «механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства».

Об'єктом дослідження є процеси управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних засад, методичних підходів та практичних рекомендацій щодо логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною та інформаційною основою дослідження стали: нормативно-законодавча база України; наукові розробки сучасних вчених з проблем економічної теорії, теорії управління підприємством, менеджменту персоналу, стратегічного управління; теоретичні концепції різних наукових шкіл і авторів з питань управління трудовими ресурсами; дані Держкомстату України та Головного управління статистики Дніпропетровської області; економічні огляди; первинна статистична звітність промислових підприємств; матеріали періодичних видань; ресурси Internet.

Для досягнення поставленої мети та вирішення окреслених завдань в роботі використано сукупність методів емпіричного та теоретичного дослідження; методи аналізу, синтезу та узагальнення, що дозволяють науково обґрунтувати теоретико-методичні та практичні аспекти логістичного управління трудовим потенціалом промислових підприємств; виявити структуру, складові та властивості, які становлять основу розробки концептуального підходу до логістичного управління трудовим потенціалом промислових підприємств (р.1-3). Такі методи, як абстрагування та морфологічного аналізу, типологізації – для визначення класифікаційних ознак трудових потоків на підприємстві (п.1.2); методи наукової абстракції, аналізу і синтезу, історичності та логічності, індукції та дедукції для визначення сутності логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства та концептуального підходу до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (п.1.3); метод діаграми Ісікави застосовано під час оцінки факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (п.2.1); методи теоретичного узагальнення, вимірювання, формалізації та нечітких множин - для розвитку методичного підходу до оцінювання трудового потенціалу персоналу (п.2.2-2.3); метод теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу використано при формуванні механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств (п.3.1); метод експертно-статистичної оцінки та ранжування – для дослідження груп факторів руху трудового потенціалу персоналу та визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу (п.3.2); методи системно-структурного і порівняльного аналізу – для визначення сукупності методичних інструментів механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (п.3.3); абстрактно-логічний – для обґрунтування висновків, що забезпечують достовірність отриманих результатів дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в узагальненні теоретичних положень, удосконалення методичних та практичних підходів до

управління трудовим потенціалом персоналу підприємства з використанням логістичних підходів. Наукова новизна висунутих у дисертації та обґрунтованих автором положень та практичних рекомендацій полягає в такому:

удосконалено:

– науково-методичний підхід до класифікації трудових потоків, який, на відміну від існуючих, структурно представлено в двох вимірах: елементарна компонента (кваліфікаційні, демографічні, соціальні, культурні та інші ознаки) та динамічна компонента (відображена видами рухів усередині кадрового потоку і поза ним), що враховує багатоплосковість переміщення персоналу та дозволяє систематизувати процес управління даними потоками, здійснювати регульований рух трудових потоків на основі аналізу їх властивостей і показників;

– методичне забезпечення оцінювання факторів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, що дозволяє, на відміну від існуючих підходів, на основі використання діаграм Ісікави дослідити найбільш істотні причинно-наслідкові взаємозв'язки між факторами управління трудовим потенціалом персоналу та наслідками їх впливу з метою попередження або усунення негативної дії визначених факторів та обґрунтування структурних зрушень трудового потенціалу персоналу як підґрунтя для вибору управлінських рішень;

– методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу за допомогою ранжування, з використанням експертно-статистичного методу, що, на відміну від існуючих, дозволить обґрунтувати методи управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств;

– науково-теоретичний підхід до оцінювання використання трудового потенціалу персоналу підприємств на базі апарату нечіткої логіки, що, на відміну від існуючих, дозволяє інтегрувати якісні, кількісні показники та показники руху трудового потенціалу персоналу підприємства, підвищити ефективність ухвалення управлінських рішень в умовах динамічності та невизначеності середовища шляхом оптимізації витрат;

набули подальшого розвитку:

– теоретичне обґрунтування поняття «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства», що, на відміну від існуючих, представляє собою системний, планомірно організований вплив на сукупність вхідних, вихідних та внутрішніх потоків, кількісних і якісних характеристик персоналу, що дозволяє забезпечувати ефективне управління наявними та потенційними можливостями персоналу у процесі руху відповідно до потреб підприємства;

– концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, що на відміну від існуючого підходу полягає в забезпеченні цілеспрямованого управління трудовим потенціалом персоналу, у сукупності вхідних, вихідних та внутрішніх трудових потоків в процесі їх руху, який включає виділення об'єкта управління (потоків), суб'єктів, цілей, завдань, принципів, функцій за об'єктами управління і

визначення факторів, методів, інструментів управлінського впливу, що забезпечить ефективне використання та розвиток трудового потенціалу персоналу промислового підприємства;

– авторське визначення та обґрунтування поняття «механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства» як сукупності методичних інструментів, які ґрунтуються на з'ясуванні факторів, причин, витрат руху трудового потенціалу персоналу та дають можливість розробляти альтернативні рішення, спрямовані на забезпечення умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства.

Практичне значення отриманих результатів. Сформульовані та обґрунтовані у дисертації основні положення, висновки і рекомендації доведені до рівня конкретних методик і рекомендацій щодо логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства.

Найбільшу практичну цінність мають запропоновані методичне забезпечення оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства з використанням у якості діагностичного інструментарію діаграми Ісікави з метою обґрунтування структурних зрушень трудового потенціалу персоналу як підґрунтя для вибору управлінських рішень; теоретико-методичний підхід визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу; концептуальна схема логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств для забезпечення умов ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу кадрів.

Запропоновані в дисертаційній роботі висновки і рекомендації схвалені та впроваджені в практику діяльності ПАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод» (довідка № 01/22 від 16.03.2018р.), ТОВ «Металургійний завод Дніпросталь» (довідка № 154 від 16.03.2018 р.), ПАТ «Інтерпайп Новомосковський трубний завод» (довідка № 01-186 від 20.03.2018р.).

Результати дослідження використовуються у навчальному процесі Вищого навчального закладу «Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля» при викладанні дисциплін: «Логістичний менеджмент», «Маркетинг відносин», «Маркетингові основи підприємницької діяльності», «Маркетингове управління конкурентоспроможністю» (довідка № 28 від 15.01.2018р.); ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет» при викладанні дисциплін: «Конкурентоспроможність підприємства», «Управління розвитком компанії», «Потенціал і розвиток підприємства», «Підприємництво і бізнес-культура» (акт впровадження від 22.10.2018р.).

Особистий внесок здобувача. Висновки, положення та рекомендації, які містяться в роботі, отримані автором самостійно шляхом аналізу та систематизації теоретичного і практичного матеріалу з використанням статистичних даних, нормативно-законодавчих документів. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї і положення, які є результатом особистої праці здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення і практичні результати дисертаційного дослідження доповідалися та обговорювалися на 8 науково-практичних конференціях, з них – 6 міжнародних; 2 – всеукраїнських. Основні з них: *міжнародні науково-практичні конференції*: «Економіка в контексті інноваційного розвитку: стан та перспективи» (м. Ужгород, 2016р.); «Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації» (м. Одеса, 2016р.); «Стан та шляхи стабілізації фінансово-економічної системи» (м. Київ, 2016р.); «Міжнародні наукові та інноваційно-інвестиційні програми: досвід та результати» (м. Дніпро, 2017р.); «Современные проблемы права и управления» (м. Тула, 2017р.); «Вдосконалення економіки та фінансової системи країни» (м. Запоріжжя, 2018р.). *Всеукраїнські науково-практичні конференції*: «Сучасні соціально-економічні системи та проблеми освітології» (м. Дніпро, 2015р.); «Обліково-аналітичне забезпечення інноваційного розвитку економіки» (м. Дубляни, 2018р.).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковані у 17 наукових публікаціях загальним обсягом 6,3 друк. арк. (з яких особисто автору належить 5,7 друк. арк.), у тому числі: 6 – у наукових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз, 2 – у періодичних виданнях іноземних держав, 1 – у колективній монографії, 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 230 найменувань, та додатків. Повний обсяг дисертації становить 278 стор., у т.ч. основний текст включає 178 стор. (7,5 авторських аркушів), список використаних джерел з – 23 стор., додатки – 58 стор. Дисертація містить 24 таблиць і 19 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі «**Теоретичні основи управління трудовим потенціалом персоналу підприємства**» визначено понятійний апарат, що формує теоретичне підґрунтя дослідження управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств; розроблено класифікацію трудових потоків; запропоновано концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

Обґрунтовано, що саме персонал є тим ресурсом, який може наділити підприємство такими перевагами, як гнучкість, адаптивність, здатність до навчання, чутливість до темпів змін факторів зовнішнього середовища. Однією з найважливіших характеристик персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язаного з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства, є трудовий потенціал. До переваг використання цієї категорії у науковому дослідженні можна віднести те, що трудовий потенціал може виступати реальним інструментом управління персоналом підприємства. У цьому сенсі важливим є уточнення структури трудового потенціалу персоналу промислового підприємства. В роботі структуру подано як класифікацію трудових потоків, яка представлена в двох

вимірах: елементарна компонента (кваліфікаційні, демографічні, соціальні, культурні та інші ознаки) та динамічна компонента (відображена видами рухів усередині кадрового потоку і поза ним). За таким підходом трудовий потенціал персоналу промислового підприємства розглядається в роботі як сукупність взаємодіючих потоків кількісних і якісних його характеристик, упорядкованих у певному співвідношенні, що формують інтеграційні якості, які неперервно змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, а нові характеристики використовуються для керування процесом ухвалення управлінських рішень щодо вирішення завдань управління персоналом. Таким чином забезпечується можливість ідентифікувати характеристики трудового потенціалу персоналу промислового підприємства, об'єктивно оцінити його рівень та систематизувати процес управління даними потоками на основі аналізу їх властивостей і показників.

В роботі встановлено, що традиційні методи управління трудовим потенціалом персоналу гальмують процеси його формування і розвитку. Набуває актуальності необхідність комплексного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу, що враховує динамічність всіх складових трудового потенціалу персоналу та передбачає управління їх рухом. Доведена необхідність використання для металургійних підприємств логістичного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу, оскільки металургійна галузь характеризується високим науково-технологічним рівнем виробництва продукції. Тому підприємства металургійної галузі постійно потребують висококваліфікованої робочої сили. Основною метою використання логістичного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу є забезпечення підприємства потрібними кадрами необхідної кваліфікації, в потрібний час (враховуючи потребу в людських ресурсах на даний час і на перспективу), у необхідній кількості та в потрібному місці (для виконання конкретних робіт), необхідними структурним підрозділам підприємства з найвигіднішими витратами (на оплату праці та інші витрати по утриманню персоналу). Узагальнюючи огляд підходів до визначення таких понять, як: управління трудовим потенціалом, управління персоналом, логістичний менеджмент (або логістичне управління), логістична система, трудова логістика, нами визначено сутність логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як системний, планомірно організований вплив на сукупність вхідних, вихідних та внутрішніх потоків кількісних і якісних характеристик персоналу, що дозволяє забезпечувати ефективне використання можливостей персоналу у процесі руху відповідно до потреб підприємства. Згідно з означеним концептом логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства запропонований концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, який дозволяє обґрунтувати вплив на вхідні, вихідні та внутрішні потоки кількісних і якісних характеристик персоналу за допомогою факторів, методів та інструментів управління, що спрямовані на забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу (рис. 1).

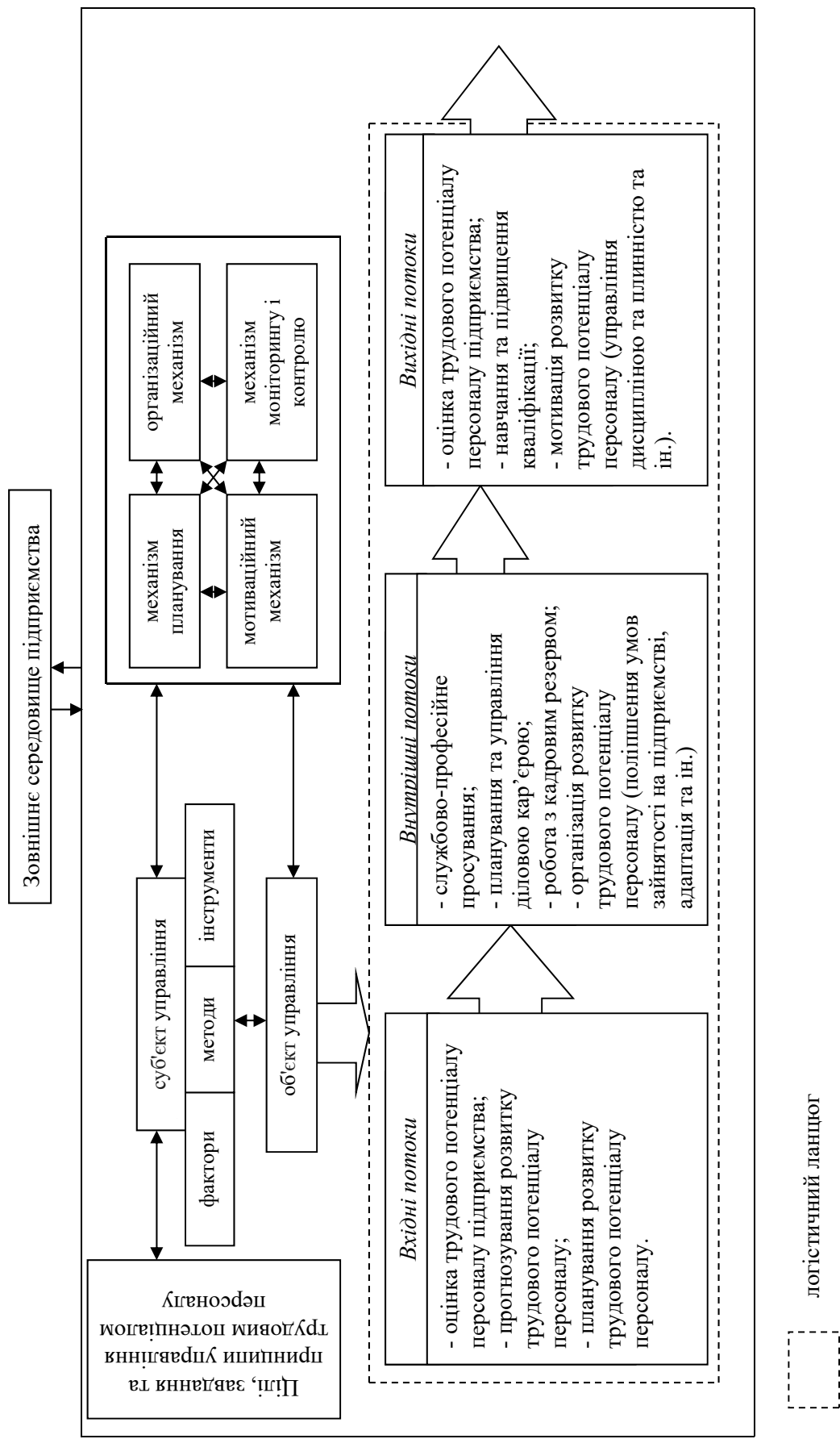


Рис. 1. Концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства (авторська розробка)

Запропонований концептуальний підхід дозволяє оптимізувати рух працівників промислових підприємств та забезпечує можливість ухвалення типових рішень щодо формування характеристик трудового потенціалу персоналу зі зменшеними витратами. Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства розглядається як підхід до організації діяльності підприємства, який базується на засадах та принципах логістики, характеризується системністю та комплексністю управління трудовими потоками задля досягнення ефекту синергії з метою задоволення потреб промислового підприємства у зменшенні витрат на рух персоналу, підвищення рівня ефективності використання трудового потенціалу та ефективності управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

У другому розділі «**Діагностика трудового потенціалу персоналу промислових підприємств**» проведено дослідження стану управління трудовим потенціалом промислових підприємств та визначені проблеми; запропоновано методичне забезпечення оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; запропоновано систему показників оцінки трудового потенціалу персоналу; уточнено і розширено методичну базу оцінки трудового потенціалу персоналу з використанням нечітких моделей та проведено її апробацію на металургійних підприємствах.

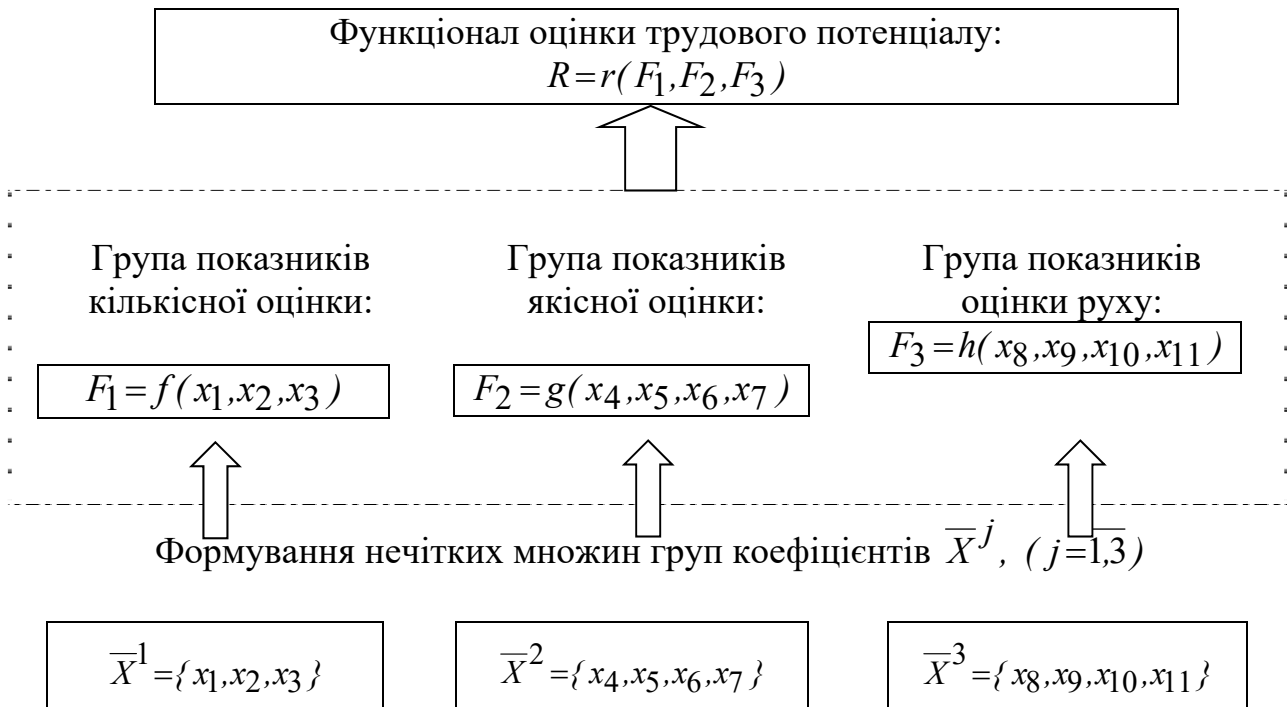
Для забезпечення управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств важливою умовою є врахування впливу факторів середовища їх функціонування.

Ідентифікація факторів, що забезпечують управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства, дозволяє констатувати доцільність їх поділу за трьома класифікаційними ознаками: фактори зовнішнього середовища, фактори внутрішнього середовища та індивідуальні фактори. З метою дослідження найбільш істотних причинно-наслідкових взаємозв'язків між факторами управління трудовим потенціалом персоналу та наслідками їх впливу, у якості діагностичного інструментарію використано Діаграму Ісікави та доведено, що всі групи факторів мають суттєвий вплив на управління трудовим потенціалом персоналу.

Найбільший вплив мають, перш за все, індивідуальні фактори, на другому місці по значущості впливу на управління – внутрішні фактори, які дають прогресивний імпульс руху персоналу. Такий методичний підхід до оцінювання факторів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства дозволяє виявити ключові взаємозв'язки між різними факторами та визначити головні фактори, що мають значущий вплив на управління трудовим потенціалом персоналу з метою попередження або усунення дії даних факторів та обґрунтування структурних зрушень персоналу як підґрунтя для вибору управлінських рішень.

Систематизація існуючих методичних підходів до оцінки трудового потенціалу персоналу підприємств дозволила виокремити проблему відсутності її чіткості та однозначності, що викликало необхідність пошуку оптимальних підходів для промислових підприємств. Проблема оцінки трудового потенціалу

персоналу підприємства виявляється досить складною, внаслідок великої кількості роз'єднаних кількісних даних, у ряді випадків неповних, і в силу цього, занадто складних для аналізу на основі загальноприйнятих кількісних методів. Слід звернути увагу і на необхідність створення універсальної, «розумної» системи оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства. Тому, для оцінки трудового потенціалу персоналу запропоновано методичний підхід з використанням теорії нечітких множин. Запропоновану автором структурну схему оцінювання трудового потенціалу ілюструє рисунок 2.



де $R=r(F_1,F_2,F_3)$ – функціонал оцінки трудового потенціалу, який залежить від трьох функцій, а саме: $F_1=f(x_1,x_2,x_3)$ – функція трьох змінних, яка включає групу показників кількісної оцінки: x_1 – коефіцієнт використання облікового складу; x_2 – коефіцієнт використання робочого часу; x_3 – коефіцієнт середнього віку працівників; $F_2=g(x_4,x_5,x_6,x_7)$ – функція чотирьох змінних, яка включає групу показників якісної оцінки: x_4 – коефіцієнт підвищення кваліфікації; x_5 – коефіцієнт освіти; x_6 – коефіцієнт раціоналізаторської активності; x_7 – коефіцієнт посадового досвіду; $F_3=h(x_8,x_9,x_{10},x_{11})$ – функція чотирьох змінних, яка включає групу показників оцінки руху: x_8 – коефіцієнт плинності; x_9 – коефіцієнт ротації; x_{10} – коефіцієнт обороту з вибуття; x_{11} – коефіцієнт обороту з прийому; f,g,h – невідомі закони, які переводять нечіткі множини вхідних векторів у множини груп нечітких показників відповідно; r – невідомий закон, який переводить множини груп нечітких показників у нечітку множину оцінювання трудового потенціалу.

Рис. 2. Структурне представлення моделі оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства

Розроблені математична модель та метод її формалізації на основі теорії нечітких множин дозволяють оцінювати трудовий потенціал персоналу підприємства, що уможливорює подальше обґрунтування комплексу заходів щодо підвищення ефективності його використання. Таким чином, для моделювання оцінки трудового потенціалу персоналу зручно і ефективно

застосовувати методи теорії нечітких множин. Вони дозволяють описувати якісні характеристики, які складно або неможливо задати кількісно. Технології нечіткого моделювання дають можливість менеджерам приймати управлінські рішення щодо використання трудового потенціалу в умовах динамічності та невизначеності середовища шляхом оптимізації витрат.

Дослідження трудового потенціалу персоналу проводилося на базі металургійних підприємств корпорації «Інтерпайп»: Інтерпайп НТЗ (м. Дніпро, Україна); Інтерпайп Ніко Тюб (м. Нікополь, Україна); Інтерпайп НМТЗ (м. Новомосковськ, Україна); Інтерпайп ДС (м. Дніпро, Україна); Інтерпайп ДВМ (м. Дніпро, Україна). Результати розрахунків використання трудового потенціалу довели, що з п'яти досліджуваних підприємств компанії «Інтерпайп», чотири підприємства (Інтерпайп ДС, Інтерпайп НТЗ, Інтерпайп Ніко Тюб, Інтерпайп НМТЗ) мають середній рівень використання трудового потенціалу; тільки Інтерпайп ДВМ має рівень використання нижче середнього.

Аналіз показників оцінки використання трудового потенціалу персоналу дозволяє зробити висновок, що найбільш критична ситуація з показниками руху, що характеризують інтенсивність обороту трудового потенціалу (x_8 – коефіцієнт плинності; x_9 – коефіцієнт ротації; x_{10} – коефіцієнт обороту з вибуття; x_{11} – коефіцієнт обороту з прийому).

Результати проведеного оцінювання коефіцієнта плинності (x_8) дозволяють зробити такі висновки: дуже високий коефіцієнт плинності на підприємстві Інтерпайп ДВМ (0,64). На інших підприємствах коефіцієнт плинності знаходиться в межах від 0,13 (Інтерпайп НМТЗ) до 0,23 (Інтерпайп ДС). Як бачимо із розрахунків, ситуація критична, адже коефіцієнт плинності повинен бути 3–5%, зокрема, у великих містах з великим ринком праці середні норми коефіцієнта плинності варіюються від 0,1 до 0,2, для підприємств металургійної галузі від 0,1 до 0,15. Плинність понад 0,15 вважається надлишковою. Надлишкова плинність спостерігається майже на всіх досліджуваних підприємствах (від 0,17 до 0,63).

Однак, показник плинності пов'язаний з показником «мобільність з прийому» (x_{11}), «мобільність з вибуття» (x_{10}). По металургійній галуззі Дніпропетровської області середній рівень показника мобільності з прийому знаходиться в межах 0,12-0,19; показника мобільності з вибуття - 0,20-0,24. Результати аналізу цих показників показують, що для всіх досліджуваних підприємств характерно середній та високий рівень показника мобільності з вибуття (від 0,65 (Інтерпайп ДВМ) до 0,13 (Інтерпайп НМТЗ)) та показника мобільності з прийому (від 0,09 (Інтерпайп НМТЗ) до 0,42 (Інтерпайп ДВМ)). Надлишковий рівень вибуття спостерігається на підприємстві Інтерпайп ДВМ; на інших досліджуваних підприємствах цей показник на середньому рівні. Крім того, на Інтерпайп ДВМ спостерігається високий рівень показника мобільності з прийому (0,42). Якщо на фоні високого коефіцієнта обороту кадрів по прийому є присутнім і високий показник вибуття працівників, то можна говорити про високу плинність кадрів.

У ході аналізу доведено, що відбувається ротація персоналу між підприємствами. Надмірний рівень ротації (x_9) спостерігається на підприємстві

Інтерпайп ДВМ (0,32). На інших підприємствах коефіцієнт ротації знаходиться в межах від 0,07 (Інтерпайп НМТЗ) до 0,19 (Інтерпайп ДС). Причини ротації в більшості випадків на досліджуваних підприємствах це звичайне механічне переміщення кадрів, що виникло у зв'язку з нестачею кваліфікованих кадрів і виробничою необхідністю. Таке розуміння ротації спрямоване не на підвищення професійного рівня співробітників, а на викорінювання негативних тенденцій в структурі кадрів.

Виявлені проблеми в управлінні трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств можуть бути усунені завдяки удосконаленому інструментарію управління трудовим потенціалом персоналу, оскільки він забезпечує оптимізацію рішень щодо вибору методів управління трудовим потенціалом персоналу для досягнення поставлених цілей підприємства.

У третьому розділі **«Науково-методичні положення логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств»** розвинуто методичний підхід до формування ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу; розроблено механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства та методичний інструментарій механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Для визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу на підприємстві, що впливають на прийняття управлінських рішень, запропоновано методичний підхід до оцінки факторів руху персоналу за допомогою ранжування з використанням експертно-статистичного методу, що надає можливість ідентифікувати набір заходів для усунення негативного впливу цих факторів. Оцінка проводиться за етапами: формування експертної групи; ідентифікація факторів за якими буде проводитися оцінка руху персоналу; експертна оцінка факторів руху; визначення діапазону основних зон впливу на рух кадрів на підприємстві; визначення ключових факторів руху; ранжування ключових факторів руху; аналіз отриманих результатів та прийняття управлінських рішень.

Запропонований методичний підхід розроблений для практичного застосування на промислових підприємствах. Методом розрахунку автор вибрав оцінку факторів руху кадрів за десятибальною системою кожним із експертів за допомогою проведення анкетування, виявлення основних зон впливу на рух кадрів: значення 0-4 - фактори повільного впливу; значення 4,1-7- фактори помірного впливу; значення 7,1-10- «ключові» фактори (або фактори сильного впливу). Для аналізу факторів руху кадрів на підприємстві використовуються показники, що характеризують причини вибуття з організації і розраховані на підставі присвоєння балів.

Отже, впровадження на підприємстві методичного підходу до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу сприяє своєчасному виявленню та кількісному оцінюванню можливих факторів впливу на рух персоналу підприємства, що дозволить запобігти їх негативному впливу на загальний рівень оцінки результативності діяльності підприємства. Подальше використання запропонованого методичного підходу з визначення ключових

факторів руху трудового потенціалу персоналу на підприємстві дозволить створити умови для забезпечення підприємству на перспективу очікуваного рівня ефективності управління.

За результатами використання методичного підходу оцінки факторів руху запропонована класифікація ключових факторів руху (КФР) трудового потенціалу персоналу промислових підприємств за 4 блоками: Блок 1 «Соціально-економічні фактори»; Блок 2 «Управлінські фактори»; Блок 3 «Організаційні фактори»; Блок 4 «Техніко-економічні фактори».

З використанням методу ранжування на основі експертної оцінки визначено ступінь впливу ключових факторів на рух трудового потенціалу персоналу досліджуваних металургійних підприємств. Виявлено, що рух трудового потенціалу персоналу металургійних підприємств залежить, в першу чергу, від таких факторів, як: моральне стимулювання, суб'єктивна оцінка персоналу, складність праці, матеріальне заохочення (Ранг 1), а також від факторів: корпоративна культура та мікроклімат у колективі, перспективи кар'єрного росту, організація, нормування праці, фінансово-господарська діяльність (Ранг 2). Виділені фактори визначають перспективи та конкретні напрями управління рухом трудового потенціалу персоналу досліджуваних металургійних підприємств.

Концептуалізація авторського бачення управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств крізь призму логістичного підходу пов'язана з обґрунтуванням багатовимірності та різносторонності цього процесу. Авторська схема механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі уточнення понятійно-категоріального апарату та поглиблення його змістового наповнення з позиції логістичного підходу, конструктивно побудована як сукупність дій, що ґрунтується на використанні певних методичних інструментів для визначення факторів, причин, витрат руху трудового потенціалу персоналу, спрямованих на забезпечення умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства. Важливою властивістю запропонованої схеми є те, що оцінка трудового потенціалу персоналу, так само, як і оцінка його руху, залежить не стільки від одного певного елемента, скільки від їх інтеграції, а також їх збалансованості для усіх категорій працівників промислових підприємств.

Результатом використання механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства виступає діагностична таблиця, в якій фактори, причини, витрати та методи управління перебувають у певній залежності і відповідному взаємозв'язку, що обумовлює їх впорядкованість і закономірність розвитку. На основі даної таблиці запропонована матриця вибору методів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств (рис. 3).

Ключові фактори руху за блоками		17		M3, M9	M9	M12	M11	M18, M19	M23		
IV -Техніко- економічні фактори	16	M8		M8, M9			M11	M18, M19			
	15			M3, M6, M7, M8				M19	M20, M21	M24	
III- Організаційні фактори	14			M3, M4, M5		M13	M10			M23	
	13	M3, M4		M3, M4, M5			M10			M23	
	12					M13	M10			M23	
	11	M5, M7				M10, M19				M23	
10			M4, M5		M12		M18				
II - Управлінські фактори	9					M13, M15- M17					
	8			M3, M5, M8	M7	M13		M18, M19	M21	M24- M26	
	7					M16		M14			
	6					M12, M18, M19				M26	
I - Соціально- економічні фактори	5					M16	M11, M18, M19		M21		
	4					M13				M24-M26	
	3			M4, M8	M6, M7	M10, M12, M16	M18, M19	M14		M23	
	2					M12-M16		M14		M26	
1	M1, M2		M4, M8	M6, M7							
	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Причини руху											
I			2			3			4		
Витрати від негативного руху											

Рис. 3. Матриця вибору методів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств

На матриці вибору за результатами попередніх досліджень металургійних підприємств виділено: 17 ключових факторів руху; 10 причин руху; 4 групи витрат та 26 методів управління рухом. З них можна визначити такі: ключові фактори руху (трудова дисципліна, моральне стимулювання, задоволеність працею, корпоративна культура та мікроклімат у колективі, суб'єктивна оцінка персоналу, відсутність уваги, схвалення з боку керівництва, перспективи кар'єрного росту, організація роботи з персоналом, стиль та методи керівництва, складність праці, організація, нормування праці, рівень механізації, автоматизації, умови праці, технологічна оснащеність робочих місць, фінансово-господарська діяльність, матеріальне заохочення, рівень використання науково-технічних досягнень); причин руху (порушення трудової дисципліни, недоброчесна поведінка на робочому місці (у т. ч. крадіжки), важкі умови праці або їх погіршення, відсутність економічної стабільності в роботі підприємства, відсутність можливостей для кар'єрного зростання тощо);

За результатами експертної оцінки факторів руху трудового потенціалу персоналу промислових підприємств, згідно визначеним ключовим факторам руху, з'ясованим причинам руху трудового потенціалу персоналу, встановлюваній величині економічних втрат, до яких приведе рух трудового потенціалу персоналу, обираються відповідні методи управління трудовим потенціалом персоналу, що є системою заходів щодо запобігання негативного руху трудового потенціалу персоналу залежно від причин, що його зумовлюють, та спрямованих на нормалізацію процесу руху трудового потенціалу персоналу підприємства.

Таким чином, запропонована матриця вибору дозволяє ідентифікувати тенденції руху трудового потенціалу персоналу промислового підприємства для вибору відповідних організаційно-управлінських рішень, підвищити їх обґрунтованість та знизити ризик від їх впровадження.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення актуальної науково-прикладної проблеми – обґрунтування теоретичних основ, методичних підходів та практичних рекомендацій щодо логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств. Результати дослідження дозволили сформулювати висновки теоретичного, науково-методичного та практичного спрямування:

1. В роботі структурно представлена класифікація трудових потоків в двох вимірах: елементарна компонента (кваліфікаційні, демографічні, соціальні, культурні та інші ознаки) та динамічна компонента (відображена видами рухів усередині кадрового потоку і поза ним). Поділ потоків на елементарні і динамічні дозволяють розглядати цілісність трудового потенціалу персоналу як системи та виділяти його сутнісні характеристики, врахування яких забезпечує обґрунтування заходів щодо регулювання руху трудового потенціалу персоналу на основі аналізу їх властивостей і показників.

2. Дослідження понять «управління трудовим потенціалом», «трудова логістика», «управління трудовими ресурсами», «логістичний менеджмент» та «логістична система» дозволило виділити особливості характеристик та специфіку логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. Визначено сутність логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як системний, планомірно-організований вплив на вхідні, вихідні та внутрішні потоки кількісних і якісних характеристик персоналу, що дозволяє забезпечувати ефективне використання можливостей персоналу у процесі руху відповідно до потреб підприємства.

3. Запропоновано концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, сутність якого полягає в забезпеченні взаємопов'язаного управління трудовим потенціалом персоналу, в формі вхідних, вихідних та внутрішніх трудових потоків. Даний підхід включає виділення об'єкта управління (потоків); суб'єктів, цілей, завдань, принципів, функцій за об'єктами управління і визначення факторів, методів, інструментів управлінського впливу, що забезпечить ефективне управління використанням та розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства.

4. Визначено, що найбільш прийнятним діагностичним інструментарієм оцінки факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства є діаграма Ісікави. Запропонований методичний підхід дозволяє провести факторний аналіз, в результаті якого визначається місце і роль кожного фактора в управлінні трудовим потенціалом персоналу підприємства, що дозволяє виявляти істотні причинно-наслідкові взаємозв'язки між факторами логістичного управління трудовим потенціалом персоналу, наслідками їх впливу та обґрунтовувати управлінські рішення щодо структурних зрушень трудового потенціалу персоналу.

5. Для оцінки рівня використання та розвитку трудового потенціалу персоналу промислових підприємств застосований апарат нечіткої логіки, який дозволяє враховувати змінювані в часі множини кількісних і якісних параметрів, мінімізувати як грошові, так і часові витрати на цей процес, точно та якісно оцінювати трудовий потенціал персоналу підприємств, а також розширює вихідну базу висновків, що забезпечує більш точне оцінювання трудового потенціалу персоналу та прийняття обґрунтованого рішення щодо підвищення рівня його використання та розвитку.

6. В результаті проведеного аналізу управління трудовим потенціалом персоналу доведено, що з п'яти досліджуваних підприємств компанії «Інтерпайп», чотири підприємства (Інтерпайп ДС, Інтерпайп НТЗ, Інтерпайп Ніко Тьюб, Інтерпайп НМТЗ) мають середній рівень використання та розвитку трудового потенціалу; лише підприємство Інтерпайп ДВМ має рівень використання нижче середнього. Аналіз показників дозволяє зробити висновок, що найбільш критичною є ситуація з показниками інтенсивності обороту, що знижує ефективність використання та розвитку трудового потенціалу персоналу досліджуваних підприємств.

7. Запропоновано теоретико-методичний підхід визначення ключових факторів руху (КФР) трудового потенціалу персоналу за допомогою

ранжування з використанням експертно-статистичного методу, що надає можливість ідентифікувати набір заходів для усунення негативного впливу цих факторів. Удосконалена класифікаційна структура ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу підприємств, яка містить чотири взаємозв'язаних блоків. Використання такої блочної структури дозволяє проводити діагностику руху трудового потенціалу промислового підприємства та обґрунтувати організаційно-управлінські рішення.

8. Запропоновано та обґрунтовано механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, який ґрунтується на визначенні факторів, причин, витрат руху трудового потенціалу персоналу та дає можливість розробляти альтернативні рішення, спрямовані на забезпечення умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Бегма П.О. Використання логістичного підходу при управлінні трудовими потоками в процесі їх перетворення / П. О. Бегма // Організаційно-економічний механізм збалансованого розвитку регіонів. фінансово-економічна безпека: колективна монографія / за заг. ред. проф. Дубницького В.І.; Укр. держ. хім.-тех. універ-т. – Дніпро: ДВНЗ УДХТУ, 2017. – С.468-486. (*Особистий внесок: розроблена класифікація потоків трудового потенціалу підприємства, теоретико-методологічний підхід визначення ключових факторів руху (КФР) трудового потенціалу підприємства*).

Статті у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз

2. Бегма П.О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії / П.О. Бегма // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі – 2015. – №2(71) – С.130-137. (*Видання включене до наукометричних баз GoogleScholar (США), Index Copernicus(Польща)*).

3. Бегма П.О. Сучасні підходи щодо управління трудовим потенціалом металургійних підприємств / П.О. Бегма // Європейський вектор економічного розвитку. – 2016. – № 1 (20) – С.6-13. (*Видання включене до наукометричних баз Ulrich's Periodicals Directory (США), Google Scholar (США)*).

4. Бегма П.О. Використання діаграми Ісікави з метою формування трудового потенціалу металургійних підприємств / П.О. Бегма // Економічний вісник ДВНЗ «УДХТУ» – 2017. – №1(5) – С.12-17. (*Видання включене до наукометричних баз Index Copernicus(Польща)*).

5. Бегма П.О. Підходи до оцінки трудового потенціалу промислового підприємства / П.О. Бегма // Економічний вісник ДВНЗ «УДХТУ» – 2017.– №2(6) – С.29-33. (*Видання включене до наукометричних баз Index Copernicus(Польща)*).

6. Бегма П.О. Методика дослідження факторів руху трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / П.О. Бегма // Економіка та суспільство. –

2018. – № 14. – Режим доступу до журналу: <http://economyandsociety.in.ua>. (Видання включене до наукометричних баз *Index Copernicus* (Польща)).

7. Harmider L.D. Methodical approach to the choice of methods for managing the movement of labor potential of the enterprise / L.D. Harmider, P.O. Begma // Економічний вісник ДВНЗ УДХТУ – 2018– № 1(7). – С.17-26. (Видання включене до наукометричних баз *Index Copernicus* (Польща), особистий внесок: обґрунтований методичний підхід до вибору методів управління рухом трудового потенціалу підприємства).

Статті у виданнях наукових періодичних виданнях інших держав

8. Гармідер Л.Д. Трудові потоки підприємства: сутність та класифікація / Л. Д. Гармідер, П.О. Бегма // «Evropský časopis ekonomiky a managementu» («Європейський журнал економіки та менеджменту») – 2016 – Volume 2 Issue 2 – С.65-71. (Особистий внесок: запропоновано класифікацію потоків трудового потенціалу підприємства).

9. Бегма П.О. Визначення ключових факторів руху трудових ресурсів промислових підприємств / П.О. Бегма // The scientific heritage (Венгрія) – 2018. – № 19 – Р.2 – С.3-6.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

10. Бегма П.О. Використання логістичного підходу в управлінні трудовими ресурсами / П.О. Бегма // Сучасні соціально-економічні системи та проблеми освітології: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 25 квітня 2015 р. – м. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет ім. Альфреда Нобеля, 2015. – С.12-14.

11. Гармідер Л. Д. Управління трудовим потенціалом металургійних підприємств на основі логістичного підходу / Л.Д. Гармідер, П.О. Бегма // Економіка в контексті інноваційного розвитку: стан та перспективи: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 12-13 лютого 2016 р.) / За. заг. ред.: М. М. Палінчак, В. П. Приходько, А. Krynski. – У 2-х частинах. – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2016. – Ч. 1. – С.80-83 (Особистий внесок: обґрунтовано поняття «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства»).

12. Бегма П.О. Підходи до змісту поняття трудового потенціалу / П.О. Бегма // Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 26-27 лютого 2016 р.) / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. – Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2016. – С.72-75.

13. Бегма П.О. Сутність та класифікація трудових потоків / П.О. Бегма // Стан та шляхи стабілізації фінансово-економічної системи: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 26-27 лютого 2016 р.). – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2016. – С.23-25.

14. Бегма П.О. Фактори формування трудового потенціалу підприємств / П.О. Бегма // Міжнародні наукові та інноваційно-інвестиційні програми: досвід та результати /Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції. – Дніпро: ДВНЗ УДХТУ, 2017. – С. 245-248.

15. Гармидер Л.Д. Характеристики оцінки трудового потенціалу промислового підприємства / Л. Д. Гармидер, П.О. Бегма // Сучасні проблеми права та управління. 7-а Міжнародна наукова конференція [Текст]: сб. доповідей. / Інститут законодавства та управління ВПА.– Вип. 7.- Тула: ТОВ «Суворівська типографія», 2017. – С.53-57. (*Особистий внесок: обґрунтовані характеристики оцінки трудового потенціалу промислового підприємства*).

16. Бегма П.О. Фактори руху трудових ресурсів промислових підприємств / П.О. Бегма // Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 2 лютого 2018 р.). Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2018. – Ч.1. – С.55-57.

17. Бегма П.О. Управління рухом трудових ресурсів / П.О. Бегма // Обліково-аналітичне забезпечення інноваційного розвитку економіки: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 14-15 березня 2018 року. – Львів: ЛНАУ, 2018. – С. 174-177.

АНОТАЦІЯ

Бегма П. О. Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Дніпровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, - Дніпро, 2019.

У дисертації наведено результати дослідження теоретичних та науково-методичних положень, а також розробки практичних рекомендацій щодо логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства.

В роботі уточнено структуру трудового потенціалу персоналу та визначено сутність логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. Запропоновано концептуальну схему логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

Удосконалено методичне забезпечення оцінювання факторів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. В роботі запропоновано систему показників оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємств промисловості та удосконалено методичний підхід до оцінювання використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств.

Удосконалено методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу. Запропоновано механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як послідовність етапів: оцінювання трудового потенціалу персоналу, аналіз балансу руху трудового потенціалу персоналу, аналіз структури і величини витрат підприємства від руху трудового потенціалу персоналу, діагностика причин руху трудового потенціалу персоналу на підприємстві, визначення системи заходів, спрямованих на стабілізацію колективу, розрахунок показників ефективності від впровадження розроблених заходів.

Розроблено методичний інструментарій механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств, який базується на інтеграції методів статистичного аналізу, ранжування та матричних.

Ключові слова: управління трудовим потенціалом персоналу, трудовий потенціал, логістичний підхід, логістичне управління, промислове підприємство, теорія нечітких множин, рух, оцінювання.

ABSTRACT

Begma P.O. Logistics management of the personnel labor potential at the industrial enterprises. – Manuscript.

Thesis for a Candidate of Economic Sciences. Specialization 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by areas of economic activity). – Dnipropetrovsk National University of Railway Transport Academician V Lazaryan, - Dnepr, 2019.

The work has the personnel labor potential structured as a classification of flows presented in two dimensions: the elementary component (qualification, demographic, social, cultural and other features) and the dynamic component (represented by the types of movements inside the personnel flow as well as outside it). We have defined the essence of logistics management of personnel labor potential at the enterprise as a process of purposeful influence on (physical, positional, professional) movement of incoming, internal and outgoing labor flows, with quantitative and qualitative characteristics of the personnel that allows ensuring the efficient realization of personnel potential in the course of motion according to the needs of the enterprise.

The conceptual scheme elements are interdependent and interrelated, so that it is possible to justify the influence on incoming, internal and outgoing flows of the quantitative and qualitative characteristics of personnel by means of factors, methods and management tools. To study the most significant cause-and-effect relationship between the factors, we offer to use the Ishikawa Diagram as a diagnostic tool. Such a methodological approach of assessing the factors of personnel labor potential management at the enterprise allows revealing the key interconnections between different factors and identifying the main factors having the greatest impact on personnel labor potential management to prevent or eliminate the effect of these factors and to justify the structural changes in labor potential as a basis for managerial decision-making process.

We offer to use the mechanism of logistics management of the personnel labor potential at the enterprise as a set of methodological tools which is based on the determination of factors, causes, personnel movement expenses and makes it possible to develop the alternative solutions aimed at providing the conditions for efficient fulfillment of personnel labor potential at the enterprise. The methodological mechanism of labor personnel potential logistics management at the industrial enterprises, which is based on the integration of methods of statistical ranking and matrix analysis, has been developed.

Key words: personnel labor potential management, labor potential, logistics approach, logistics management, industrial enterprise, the theory of fuzzy differential equations and inclusions, movement, assessment.

БЕГМА ПАВЛО ОЛЕГОВИЧ

**ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

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

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з оригінал-макетом автора

Відповідальний за випуск: доктор економічних наук, доцент
Гармідер Лариса Дмитрівна

Підписано до друку 10.05.2019 р. формат 60x84 1/16.
Друк різнограф. Папір офсетний. Гарнітура TimesNewRoman
Умовн. др. арк. 1,8. Наклад – 100 прим.
Зам. №346

Віддруковано на базі поліграфічно-видавничого центру «Адверта»
49000, Дніпро, Короленко 3 / 308
тел. (066)-55-312-55, (056)-798-22-47
E-mail: 7984722@gmail.com,
www.adverta.com.ua
