

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЦУРКАН СВІТЛАНА МИКОЛАЇВНА

УДК 658.512.62:334.716

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ВИКОРИСТАННЯ
ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства Одеського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Бабій Олег Миколайович,
Одеський національний економічний університет,
доцент кафедри економіки підприємства.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Брич Василь Ярославович,
Тернопільський національний економічний
університет, проректор з науково-педагогічної
роботи;

кандидат економічних наук, доцент
Гусаріна Наталія Вікторівна,
Національний університет кораблебудування імені
адмірала С. О. Макарова,
доцент кафедри економіки та організації
виробництва.

Захист дисертації відбудеться «03» листопада 2016 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.055.03 в Одеському національному економічному університеті за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 217.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 211.

Автореферат розісланий «03» жовтня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. А. Сиротенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток економіки України на сучасному етапі ставить перед керівниками підприємств задачі з удосконалення управління наявними в їхньому розпорядженні обмеженими ресурсами з метою досягнення максимальної ефективності виробництва. Персонал підприємств, маючи свою специфіку, украй відрізняється від інших видів ресурсів підприємства (матеріальних, сировинних, фінансових), тим, що він має право самостійно розпоряджатися своїми трудовими здібностями, вести переговори про відповідні умови праці, рівень оплати праці, саморозвиватися, самоудосконалюватися, навчатися іншим професіям, звільнятися за власним бажанням та ін. У цілому персонал може розглядатися як колектив працівників, в якому кожен працівник має індивідуальні орієнтири і цінності. За таких умов підвищується значення управління персоналом.

Протягом багатьох років різними авторами, розглядаються питання, пов'язані з управлінням персоналом підприємств. Теоретичним та практичним аспектам використання персоналу на промислових підприємствах присвячені наукові дослідження зарубіжних та вітчизняних вчених: загальним питанням управління персоналом присвячені роботи Т. Ю. Базарова, М. П. Беляцького, С. Є. Велесько, А. Я. Кібанова, І. Д. Крижка, Є. В. Маслова, В. А. Співака, В. П. Щьокіна; систематизацією організаційно-економічних механізмів займались І. І. Грузнов, Н. В. Кравчук, А. Кульман, Г. В. Лич; питання використання персоналу досліджували О. М. Бабій, В. Я. Брич, Н. В. Гусаріна; продуктивність праці персоналу розглядали Д. П. Богиня, В. С. Дієсперов, А. В. Калина, Н. В. Кравчук, А. М. Колот, А. П. Ревенко; конкурентоспроможність персоналу та підприємства досліджували О. М. Волкова, О. С. Попов, І. І. Цветкова; методичні підходи щодо застосування інтегральних показників в економічних дослідженнях розробляли Т. І. Грінка, О. П. Разінькова, О. М. Рудницька; комплексній оцінці трудової діяльності персоналу присвячені роботи А. Г. Невалова, Д. Є. Мякушкіна, Є. М. Фрімана.

Така увага до цієї проблеми підтверджує її актуальність. В той же час, вивчення становища, яке склалось у сфері використання персоналу на промислових підприємствах, викликає переконаність у тому, що сьогодні потрібні нові підходи до організації роботи з персоналом підприємств. Таким чином, об'єктивно необхідним є формування організаційно-економічного механізму використання персоналу, якій був би у стані здійснювати відповідне та достатньо оперативне реагування на зміну економічної ситуації як на підприємстві, так і в навколишньому середовищі. Згаданий механізм має поєднати складові елементи, які будуть націлені на поліпшення використання персоналу підприємства та підвищення загальної ефективності його діяльності. Такий механізм повинен ґрунтуватися на відповідній комплексній оцінці рівня використання персоналу підприємства.

Актуальність, недостатня наукова розробленість даної проблеми, наявність широкого кола дискусійних питань стало підставою для обрання теми дослідження, визначили цілі та задачі дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям дисертаційного дослідження пов'язаний із науковими темами Одеського національного економічного університету «Організаційно-економічні умови підвищення ефективності реструктурованих господарських систем» (ДР №0104U005274) 2004-2007 рр.; «Чинники та шляхи посилення конкурентоздатності і підвищення ефективності роботи підприємства в галузях народного господарства України» (ДР №0107U011413) 2008-2012 рр.; «Теоретико-методичні та організаційні основи управління конкурентоспроможністю підприємств України» (ДР №0113U000655) 2013-2017 рр. У межах даних тем автором запропоновано та обґрунтовано організаційно-економічний механізм використання персоналу на промислових підприємствах.

Мета і завдання дослідження. *Метою дослідження є розробка теоретичних та практичних засад формування організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств на основі визначення та обґрунтування його складових елементів.*

Для досягнення мети дослідження в дисертації поставлені та вирішені такі завдання:

- визначити сутність та складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств;
- проаналізувати специфічні чинники, які впливають на рівень використання персоналу промислових підприємств;
- проаналізувати сучасні методологічні засади оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств;
- вдосконалити методичний підхід до комплексної оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств;
- дослідити рівень використання персоналу на промислових підприємствах на підставі його комплексної оцінки та формалізувати способи його прогнозування;
- розробити шкалу групувань підприємств за результатами комплексної оцінки використання персоналу;
- визначити інструментарій щодо формування напрямків поліпшення використання персоналу промислових підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси, пов'язані з використанням персоналу промислових підприємств.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні, практичні складові організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств.

Методи дослідження. Дисертаційна робота ґрунтується на використанні комплексу загальнонаукових та спеціальних прийомів та методів наукового пізнання. Теоретичну основу дисертаційної роботи склали наукові праці і методичні розробки провідних зарубіжних і вітчизняних учених-

економістів з теми дослідження. В процесі дослідження застосовано такі методи: логічного та якісного аналізу і синтезу (при визначенні сучасних підходів до складу та структури організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств); економіко-статистичного аналізу (при визначенні інтегрального показника оцінки рівня використання персоналу); індукції та дедукції (при обґрунтуванні місця інтегрального показника рівня використання персоналу промислових підприємств в системі показників діяльності підприємства); економіко-математичного моделювання (при розробці моделі інтегрального показника рівня використання персоналу промислових підприємств). Для проведення комплексного оцінювання рівня використання персоналу підприємств застосовано методи комп'ютерної обробки та аналізу інформації за допомогою програм Microsoft Excel та STATISTICA.

Інформаційною базою дослідження є державні нормативно-правові акти, дані Державної служби статистики України та Головного управління статистики в Одеській області, дані звітності групи промислових підприємств України, праці вітчизняних і зарубіжних науковців.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні комплексу питань, пов'язаних з формуванням організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємств:

удосконалено:

– структуру організаційно-економічного механізму використання персоналу на промислових підприємствах, що, на відміну від попередніх, базується на комплексній оцінці персоналу, та надає змогу врахувати вплив специфічних чинників та розробити основні напрями підвищення ефективності його використання;

– методичний підхід до комплексної оцінки персоналу промислового підприємства за допомогою інтегрального показника рівня його використання, для розрахунку якого, на відміну від наявних, використано змішану детерміновану економіко-математичну факторну модель, що дозволяє проаналізувати його динаміку;

– процес формування життєвого циклу персоналу підприємства, у якому, на відміну від існуючих, акцентовано увагу на етапі оцінювання вкладу працівників у господарський процес, що дає більш широке його розуміння та встановлює його взаємозв'язок із поняттям життєвого циклу підприємства;

набуло подальшого розвитку:

– наукові підходи до застосування економіко-математичних методів у дослідженні персоналу промислових підприємств, що, на відміну від попередніх, дозволяє порівняти рівень використання персоналу різних підприємств та надає можливість кластеризувати підприємства за результатами оцінювання;

– інструментарій прогнозування рівня використання персоналу підприємства на підставі екстраполяції, що, на відміну від наявних, дозволяє обрати доречну трендову модель апроксимації, що дає можливість визначити

найбільш вірогідний прогностичний рівень використання персоналу у майбутньому періоді;

– шкала групування підприємств за рівнем комплексної оцінки використання персоналу, яку відрізняє зв'язок з відповідним інтегральним показником, що надає можливість віднести підприємства до певної групи та розробити необхідні заходи з управління персоналом;

– інструментарій щодо формування напрямків поліпшення використання персоналу підприємств промисловості, що, на відміну від попередніх, ґрунтується на результатах аналізу та прогнозування його рівня використання, результатах стратегічного аналізу, орієнтованих на підвищення ефективності роботи працівників підприємства.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційної роботи полягає в застосуванні теоретичних та практичних положень при формуванні організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємств.

Теоретико-методичний інструментарій щодо формування та застосування організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства з урахуванням його складових елементів, що дозволяє адекватно та якісно проводити оцінювання рівня використання персоналу підприємства та на основі його аналізу розробляти відповідні напрямки поліпшення використання персоналу підприємства, впроваджено в діяльність ПАТ «Одескабель» (акт впровадження №35 від 18.03.2016 р.). Рекомендації автора щодо розробки послідовності визначення, аналізу та порівняння рівня використання персоналу підприємства було застосовано у ТОВ «Миколаївський тепловозремонтний завод» (акт №III-8 від 21.03.2016 р.). Пропозиції щодо розробки напрямків поліпшення використання персоналу підприємства та рівня його використання прийняті ТОВ «Южная судоремонтная компания» (акт №А-3/1 від 16.03.2016 р.).

Теоретичні та практичні здобутки, одержані автором в результаті наукового дослідження використовуються в навчальному процесі Одеського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Потенціал та розвиток підприємства», «Комерційна діяльність підприємства», «Стратегічне управління підприємством» (довідка №01-17/494 від 01.04.2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, у якій викладено авторські підходи до управління персоналом на промислових підприємствах машинобудівної галузі України. Розглянуті підходи, ідеї, отримані результати, які визначають наукову новизну, належать автору. Основні пропозиції, положення знайшли відображення у статтях, тезах автора, які вказані у списку опублікованих праць. Із наукових праць, які видані в співавторстві, використано лише ті положення, які належать автору особливо.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові результати дослідження апробовано на науково-практичних конференціях, зокрема: «Екологія, економіка, ринок» (г. Одеса, 1999 г.); Підсумковій науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу ОДЕУ та вищих

навчальних закладів регіону, яка була присвячена 70-річчю Одеської області, (м. Одеса, 2002 р.); Міжвузівській науково-методичній конференції «Проблеми економічної освіти та науковий прогрес» КТУ (м. Кривий Ріг, 2003 р.); I міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2012 р.); II міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2013 р.); III міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2014 р.); IV міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2015 р.); IV Международной научно-практической конференции (г. Тирасполь, 2015 г.).

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано 17 наукових праць загальним обсягом 8,51 д. а., з яких безпосередньо автору належать 8,41 д. а., з них 6 статей надруковано в наукових збірниках, затверджених ДАК України як фахові, 5 тез – у збірниках матеріалів міжнародних конференцій, розділи у трьох колективних монографіях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 255 сторінки, із них 171 сторінка – основний текст. Список використаних джерел, що складається із 261 найменування, розташовано на 30 сторінках. Матеріали дисертації містять 66 таблиць, 30 рисунків, а також 3 додатки, які розміщені на 53 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність обраної теми, сформульовано мету й завдання дисертаційної роботи, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, зв'язок роботи з науковими програмами та наведено інформацію про апробацію результатів дослідження.

У першому розділі **«Теоретико-методичні засади організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємств»** проведено аналіз досліджень як закордонних, так і вітчизняних науковців, щодо місця поняття «використання персоналу» у системі управління персоналом підприємства. На підставі критичного аналізу наукових джерел встановлено, що управління персоналом є більш широким поняттям, до складу якого входить і використання персоналу.

Набуло подальшого розвитку дослідження взаємозв'язку понять життєвих циклів галузі, підприємства, продукції, персоналу. Дослідження показало, що поняття життєвого циклу галузі, життєвого циклу підприємства, життєвого циклу продукції та життєвого циклу персоналу підприємства тісно пов'язані між собою. Це надало можливість дійти висновку про співпадіння у часі життєвого циклу підприємства з життєвим циклом персоналу підприємства.

За результатами проведеного дослідження було надано авторське визначення *життєвого циклу персоналу підприємства*, під яким слід розуміти період часу здійснення функцій процесу управління діяльністю персоналу на підприємстві з моменту його прийому на підприємство до моменту звільнення. У процесі дослідження увага була сконцентрована на етапі оцінювання вкладу персоналу підприємства у господарський процес. Оцінювання вкладу персоналу у результати діяльності підприємства має відповідати принципам об'єктивності, цілеспрямованості, динамізму, безперервності, ефективності та комплексності, які є складовими OEM використання персоналу підприємства. За результатами логічного аналізу виявлені та досліджені специфічні чинники, що впливають на рівень використання персоналу підприємств промисловості. До групи внутрішніх чинників віднесені організаційно-інформаційні, соціально-економічні, техніко-технологічні. У складі зовнішніх розглянуті юридично-правові, зміни кон'юнктури ринку, геополітичні та демографічні. Складовими оцінки використання персоналу виокремлено продуктивність праці, середньомісячну зарплату одного працівника, рівень використання робочого часу працівників підприємства та фондоозброєність у якості елементів OEM використання персоналу. На підставі інтегрування вищенаведених показників можливо провести комплексне кількісне оцінювання рівня використання персоналу підприємства. Результати комплексного оцінювання є підґрунтям для розробки основних напрямків поліпшення використання персоналу та підвищення його рівня.

Підсумував результати аналізу попередніх досліджень, надано авторське визначення сутності організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства та представлено концептуальну схему взаємозв'язків його елементів (рис. 1). *Організаційно-економічний механізм використання персоналу* є системою взаємопов'язаних принципів, чинників, відповідних складових, які впливають на використання персоналу підприємства, та ґрунтуються на результатах комплексної кількісної оцінки рівня використання персоналу, відповідних інструментів, взаємодія яких спрямовані на формування напрямків поліпшення використання персоналу підприємства та підвищення ефективності діяльності підприємства. У подальшому дослідженні була розкрита сутність складових елементів OEM використання персоналу підприємства.

Доведено, що механізм ґрунтується саме на комплексній кількісній оцінці використання персоналу. Це надає змогу обґрунтувати методичні підходи її проведення та використання у діяльності підприємства.

Комплексну кількісну оцінку персоналу підприємства запропоновано виконувати за допомогою відповідного інтегрального показника, який може входити до системи показників конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності персоналу підприємства, загальної та кадрової безпеки підприємства, ефективності діяльності підприємства, контролінгу та контролінгу персоналу підприємства.

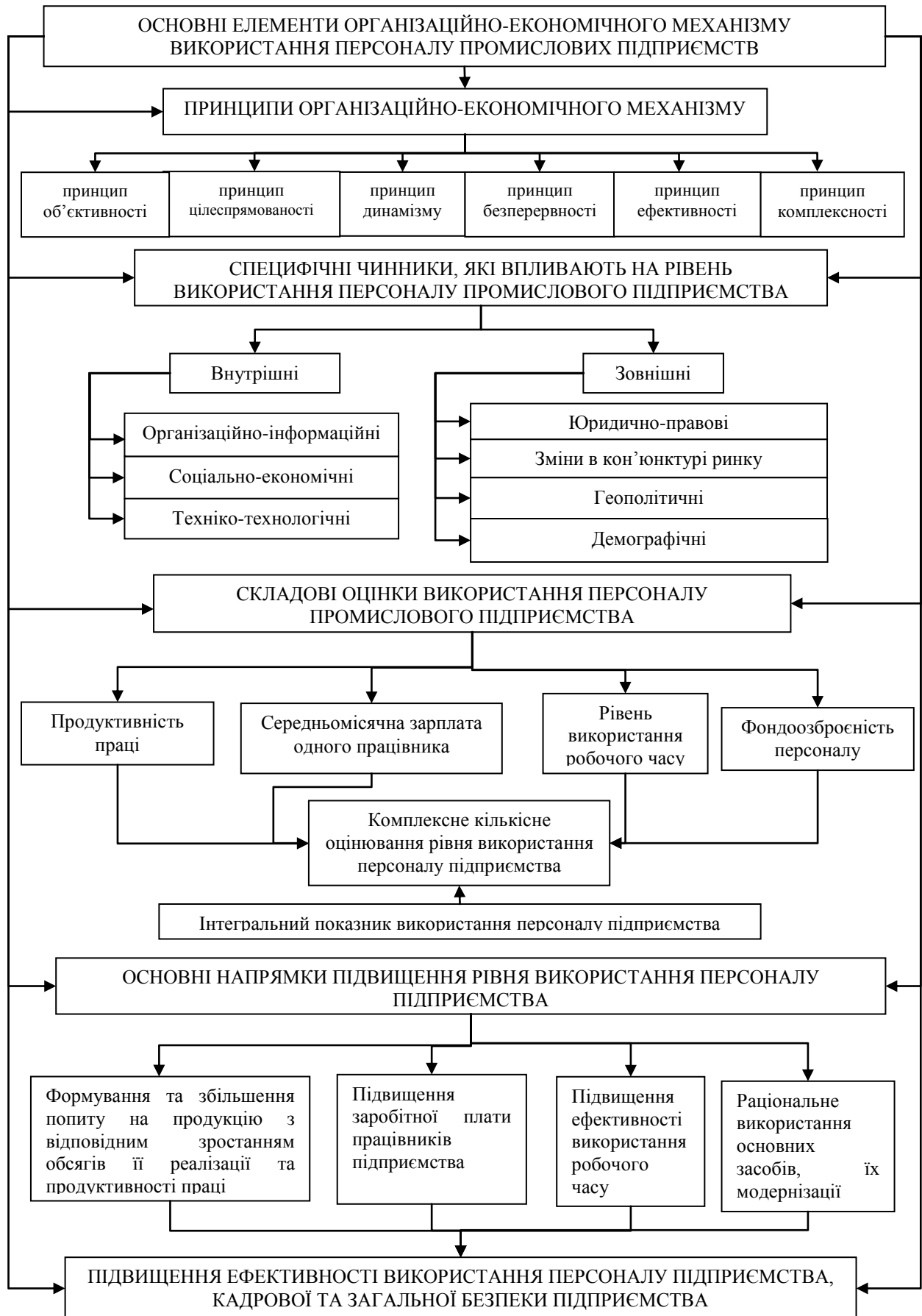


Рис. 1 Концептуальна схема складових елементів організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств (складено автором)

У другому розділі «Комплексна кількісна оцінка використання персоналу як складова організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства» проведено аналіз підходів науковців щодо застосування інтегральних показників у дослідженнях економічних процесів на різних рівнях. На підставі проведеного аналізу запропоновано застосувати інтегральний показник у дослідженні персоналу підприємств.

За результатами критичного аналізу наукових джерел отримано висновок, що в економічній літературі недостатньо уваги приділено комплексній кількісній оцінці персоналу підприємства. Тому з метою вдосконалення методичного підходу до комплексної оцінки персоналу в якості універсальної методики було запропоновано застосовувати інтегральний показник визначення рівня використання персоналу підприємства.

Цей показник було запропоновано розраховувати за факторною детермінованою змішаною моделлю з формулою розрахунку за методом середньої арифметичної. Формула розрахунку інтегрального показника використання персоналу промислового підприємства має вигляд:

$$I_k = \frac{\sum_{i=1}^4 K_i}{4} = \frac{\sum_{i=1}^4 \frac{B_i}{B_{\text{cri}}}}{4}, \quad (1)$$

де I_k – інтегральний показник використання персоналу k -го підприємства;

K_i – локальні коефіцієнти використання персоналу підприємства;

B_i – рівень показника використання персоналу, що склався на k -му підприємстві;

$B_{\text{cri } i}$ – рівень показника використання персоналу, що склався у сфері, яка прийнята у якості стандарту для порівняння показників підприємства (середньогалузевий рівень в Україні, середньогалузевий рівень в окремі області країни та т. ін.).

Для розрахунку інтегрального показника рівня використання персоналу у якості складових були обрані нижченаведені коефіцієнти, які характеризують використання персоналу:

K_1 – співвідношення обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг (без ПДВ, акцизу) на одного працівника підприємства в середньому за рік у тис. грн до обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг на одного найманого працівника по промисловості в середньому за рік у тис. грн;

K_2 – співвідношення середньомісячної заробітної плати одного працівника підприємства у гривнях до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у промисловості, гривень на працівника;

K_3 – співвідношення коефіцієнту використання фонду робочого часу на підприємстві до коефіцієнту використання фонду робочого часу по промисловості;

K_4 – співвідношення фондоозброєності одного працівника підприємства у тис. грн/особу до фондоозброєності одного працівника промисловості у тис. грн/особу.

Для розрахунку інтегральних показників використання персоналу були зібрані відповідні показники десятиох промислових підприємств Одеської

області за період з 2004 по 2014 рр. Розрахунок значень інтегральних показників використання персоналу промислових підприємств відбувся у двох варіантах:

перший – шляхом порівняння показників діяльності підприємств з відповідними до дослідження показниками по промисловості України;

другий – шляхом порівняння показників діяльності підприємств з відповідними показниками промисловості Одеської області.

Отримані результати комплексної оцінки надали змогу розробити шкалу групування підприємств за рівнем інтегрального показника використання персоналу, за якою було виокремлено три групи з високим, середнім та низьким рівнями (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала угруповання промислових підприємств за рівнем комплексної оцінки використання персоналу підприємства
(розроблено автором)

Рівень використання персоналу підприємства	Можливі значення I_k	Характеристика рівня використання персоналу
Високий	1,4 та більше	Рівень використання персоналу в середньому вищий рівня аналогічних показників бази розрахунку (по промисловості, галузі, промисловості окремого регіону, іншого підприємства) на величину значення інтегрального показника
Середній	0,9-1,3	Рівень використання персоналу в середньому дорівнює рівням аналогічних показників бази розрахунку (по промисловості, галузі, промисловості окремого регіону, іншого підприємства)
Низький	0,1-0,8	Рівень використання персоналу в середньому нижчий за рівень аналогічних показників бази розрахунку (по промисловості, галузі, промисловості окремого регіону, іншого підприємства)

До першої групи з низьким рівнем використання персоналу було віднесено підприємства, середнє значення інтегрального показника використання персоналу яких коливалось від 0,1 до 0,8 протягом дослідженого періоду. До другої групи з середнім рівнем використання персоналу за значеннями інтегрального показника віднесені підприємства, середні значення інтегрального показника використання персоналу за досліджений період коливались у межах 0,9-1,3. До третьої групи віднесено підприємство, яке за результатами дослідження мало найвищий рівень використання персоналу за

інтегральним показником (середні значення інтегрального показника використання персоналу по підприємству були 2,9247 та 2,7301).

З метою підтвердження результатів групування досліджених підприємств за рівнем інтегрального показника використання персоналу в програмі STATISTICA за допомогою методів кластерного аналізу (метод одиночного зв'язку (Евклідова відстань) та метод подвійного об'єднання) було здійснено кластеризацію за двома показниками по досліджених підприємствах за 2014 р.: середньорічна чисельність персоналу підприємства та валовий прибуток підприємства. Результати кластерного аналізу підтвердили виокремлення ПАТ «Одескабель» від сукупності інших досліджених підприємств, що дозволило зробити висновок про потребу у подальшому окремому дослідженні використання його персоналу.

З метою дослідження динаміки інтегрального показника рівня використання персоналу ПАТ «Одескабель» у майбутньому за умов збереження тенденцій, які вже склались, за допомогою програм MS Excel та STATISTICA були розраховані прогностичні значення інтегрального показника для підприємства у найближчому майбутньому з використанням різних методів апроксимації.

В результаті застосування різних методів апроксимації тренду динаміки інтегрального показника рівня використання персоналу підприємств у минулому було з'ясовано, що деякі методи апроксимації є доречними для опису тенденції динаміки значень показника, але не можуть бути використаними для прогнозування динаміки інтегрального показника, оскільки не відповідають його економічній сутності. У результаті, емпіричним шляхом для прогнозування динаміки інтегрального показника використання персоналу підприємства методом екстраполяції у найближчому майбутньому було обгрунтовано обрання методу плинної середньої по трьох показниках (рис. 2, 3).

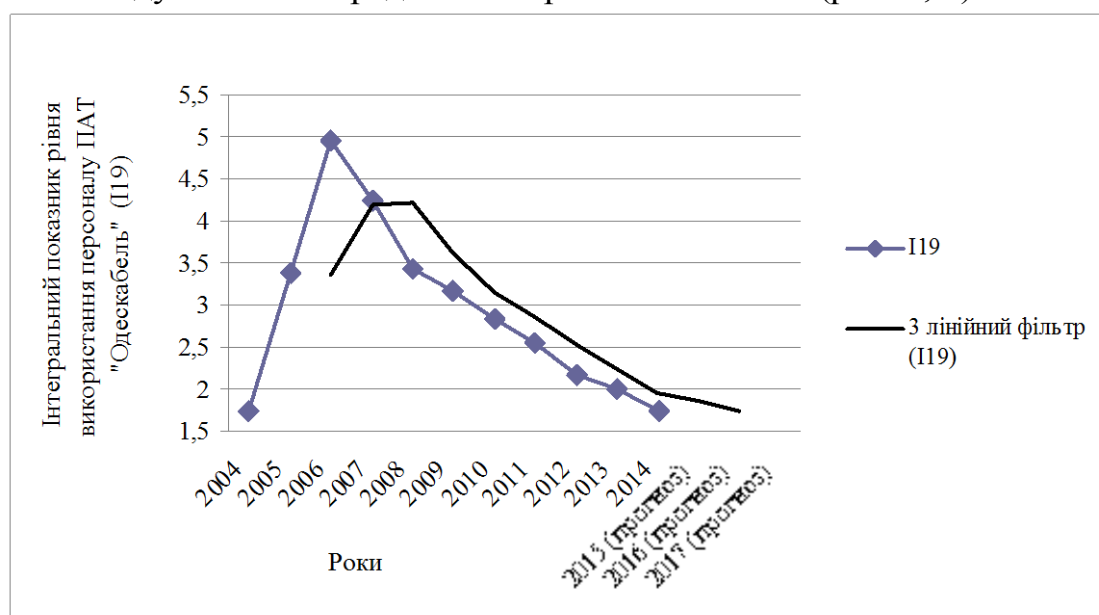


Рис. 2 Динаміка інтегрального показника рівня використання персоналу (за першим варіантом розрахунків) та його прогностичні значення на 2015-2017 рр. ПАТ «Одескабель» (складено автором)

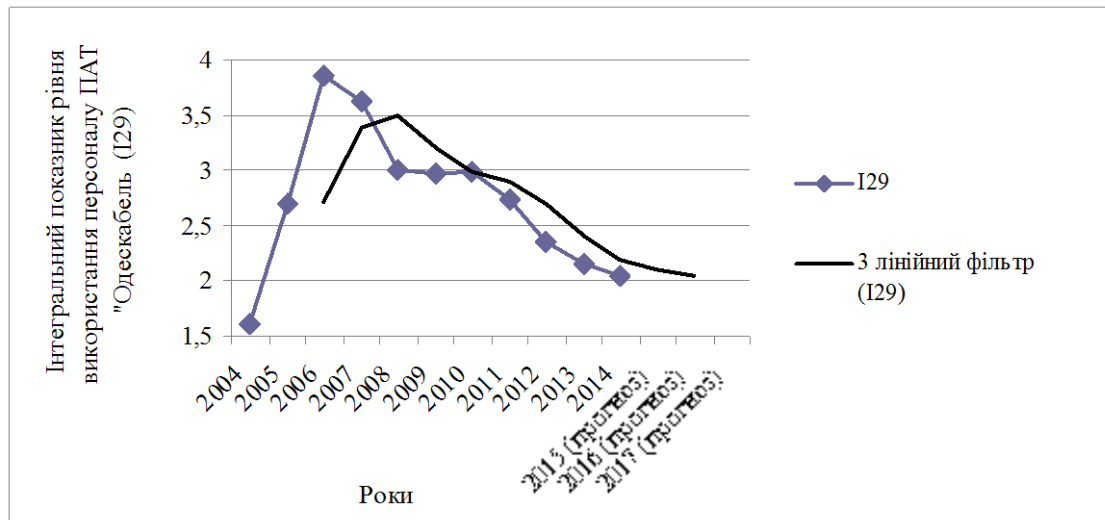


Рис. 3 Динаміка інтегрального показника рівня використання персоналу (за другим варіантом розрахунків) та його прогностичні значення на 2015-2017 рр. ПАТ «Одескабель» (складено автором)

У третьому розділі «**Основні напрямки поліпшення використання персоналу промислових підприємств**» проаналізовано динаміку основних показників по промисловості України та по промисловості Одеської області. Результати дослідження виявили, що показники протягом 2004-2014 рр. стійко зростали, окрім показника використання фонду робочого часу найманих працівників, що надало змогу виявити ознаки кризи у галузі, про що свідчать втрати робочого часу найманих працівників та зниження коефіцієнту його використання.

У подальшому дослідженні запропоновано інструментарій щодо формування напрямків поліпшення використання персоналу промислових підприємств. В якості одного з інструментів використано SWOT-аналіз, відповідно до якого розглянуті сильні та слабкі сторони підприємства, його можливості та загрози. Відповідно до отриманих результатів розроблено чотири основні стратегії подальшого розвитку підприємства: Агресивна стратегія зростання; Консервативна стратегія обмеженого зростання; Конкурентна стратегія; Оборонна стратегія. Серед розроблених стратегій найбільш обґрунтованою виявилась Агресивна стратегія зростання підприємства у майбутньому, яка повинна призвести до поліпшення використання персоналу та підвищення його рівня.

За результатами проведеного дослідження, зроблені висновки, що у межах запропонованої стратегії можна досягти підвищення рівня використання персоналу підприємства за рахунок підвищення обсягів реалізації продукції підприємства. Відповідно були розглянуті основні напрямки збільшення обсягів виготовлення та реалізації продукції.

З метою підвищення рівня використання персоналу ПАТ «Одескабель» було розраховано планові обсяги реалізації продукції підприємства за рахунок збільшення обсягів найбільш популярних на ринку видів продукції, яку

виготовляє підприємство: волоконно-оптичних кабелів та LAN-кабелів (табл. 2).

Таблиця 2

Інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства у 2014 р. та у плановому періоді (розраховано автором)

Показник	2014	Плановий період	Темп приросту показника у плановому періоді по відношенню до рівня 2014 р., %
Інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства (за варіантом порівняння показників підприємства з показниками по промисловості України), I_{19}	1,7270	2,1754	25,96
Інтегральний показник рівня використання персоналу підприємства (за варіантом порівняння показників підприємства з показниками по промисловості Одеської області), I_{29}	2,0448	2,5511	24,76

В результаті проведених розрахунків за умов деяких припущень було з'ясовано, що підвищення обсягів виробництва та реалізації продукції підприємства на 65,65 % у плановому періоді призведе до збільшення інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства за першим варіантом його розрахунку (співвідношення показників використання персоналу підприємства з аналогічними показниками по промисловості України) – на 25,96 %; за другим варіантом його розрахунку (співвідношення показників використання персоналу підприємства з аналогічними показниками по промисловості Одеської області) – на 24,76 %.

Таким чином, збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції підприємства за інших незмінних умов, може призвести до збільшення рівня використання персоналу підприємства та, відповідно, до збільшення інтегрального показника використання персоналу підприємства у плановому періоду.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягає в розвитку науково-методичних підходів до побудови організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємства.

За результатами виконаної дисертаційної роботи зроблено такі висновки:

1. Продовжуючи дослідження організаційно-економічних механізмів, обґрунтовано, що OEM використання персоналу має включати такі складові елементи як принципи, специфічні чинники, які впливають на рівень використання персоналу, складові оцінки використання персоналу та основні напрямки його підвищення. Доведено, що в його основі має бути комплексне кількісне оцінювання. За результатами дослідження сформовано концептуальну схему складових елементів OEM, яка відображає його сутність та взаємозв'язок елементів. Комплексну оцінку запропоновано здійснювати за допомогою інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства. За дослідженням автора останній є універсальним, оскільки може входити до системи показників ефективності використання персоналу підприємства, загальної ефективності діяльності підприємства, загальної безпеки підприємства та контролінгу персоналу на підприємстві. За допомогою запропонованого інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства є можливість порівнювати рівень використання персоналу підприємств різних галузей.

2. З використанням логічного аналізу встановлено та досліджено специфічні чинники, що впливають на рівень використання персоналу промислових підприємств. Їх згруповано у внутрішні та зовнішні. До внутрішніх увійшли організаційно-інформаційні, соціально-економічні, техніко-технологічні; до зовнішніх – юридично-правові, зміни в кон'юнктурі ринку, геополітичні, демографічні.

3. На підставі критичного аналізу сучасних методологічних засад оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств визначено недоліки: занадто трудомісткі методики комплексного оцінювання персоналу підприємства за багатьма соціально-психологічними показниками або кожного працівника, або визначеної групи працівників підприємства; запропоновані у дослідженнях інтегральні показники включають забагато аналітичних показників; відсутній єдиний підхід для комплексного оцінювання використання персоналу всього підприємства. З метою продовження досліджень запропоновано авторську методику комплексної оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств за допомогою інтегрального показника в якості складового елементу організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства. Методикою розрахунку інтегрального показника було визначено детерміновану змішану факторну модель.

4. Розрахунки запропонованого інтегрального показника використання персоналу виконані за показниками десяти промислових підприємств за одинадцять років у двох варіантах:

перший – локальні коефіцієнти (складові інтегрального показника використання персоналу промислових підприємств) були розраховані шляхом співвідношення з аналогічними показниками по промисловості України;

другий – локальні коефіцієнти були розраховані шляхом співвідношення з аналогічними показниками по промисловості Одеської області.

5. Результати розрахунків надали змогу визначити шкалу групування підприємств з високим, середнім та низьким рівнем використання персоналу. До групи з низьким рівнем використання персоналу увійшли підприємства з середнім значення інтегрального показника від 0,1 до 0,8. До групи з середнім рівнем використання персоналу потрапили підприємства зі значеннями інтегрального показника у межах 0,9-1,3. До групи з високим рівнем використання персоналу віднесено ПАТ «Одескабель» з середніми значеннями інтегрального показника 2,9247 та 2,7301 (по двох варіантах розрахунків), що більше 1,4.

6. Підставою окремого дослідження використання персоналу ПАТ «Одескабель» стали результати кластерного аналізу та прогнозування інтегрального показника рівня використання персоналу підприємства на 2015-2017 рр. Результати застосування різних моделей апроксимації показали, що не всі трендові моделі можуть бути застосованими для прогнозування, оскільки деякі з них суперечать економічній сутності інтегрального показника та показали маловірогідні прогнозні результати. Прогноз рівня використання персоналу ПАТ «Одескабель» виконано за методом плинної середньої по трьох показника. За цим методом прогнозні значення показника хоча і будуть знижуватись, але відповідатимуть економічній сутності інтегрального показника (тобто, залишатимуться позитивними та не дорівнюватимуть нулю).

Таким чином, результати прогнозування є підставою визначення інструментарію щодо формування напрямків поліпшення використання персоналу промислових підприємств на прикладі ПАТ «Одескабель».

7. У якості інструментарію запропоновано використовувати SWOT-аналіз, результатами якого є варіанти стратегій подальшого розвитку підприємства, з яких обрано найбільш доречну та вірогідну Агресивну стратегію зростання. Відповідно до обраної стратегії запропоновано напрямки підвищення обсягів реалізації продукції підприємства з відповідним підвищенням рівня використання персоналу підприємства у майбутньому. Результати розрахунків свідчать, що за умов зростання обсягів виготовлення та реалізації продукції підприємства рівень використання персоналу може підвищитися, як, відповідно, і загальна ефективність діяльності підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи у колективних монографіях:

1. Цуркан С. М. Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств / С. М. Цуркан // Ефективність реструктурованих господарських систем: проблеми і фактори підвищення [Монографія]. / За заг. ред. док. екон. наук, професора В. І. Осипова. – Одеса: Пальміра, 2008. – С. 234-272. (2,33 друк. арк.)
2. Цуркан С. М. Складові показники інтегральної оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств / С. М. Цуркан // Економіка підприємства в умовах ринкових перетворень [Монографія]. / За заг. ред. д-ра

екон. наук, проф. О. Г. Янкового. – Одеса: Атлант, 2010. – С. 330-347. (1,47 друк. арк.)

3. Цуркан С. М. Трудова складова у визначенні конкурентоспроможності підприємства / С. М. Цуркан // Конкурентоспроможність підприємства : оцінка рівня та напрями підвищення : [Монографія]. / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О. Г. Янкового. – Одеса: Атлант, 2013. – С. 22-33. (0,7 друк. арк.)

Статті у наукових фахових виданнях України та виданнях, які внесені до міжнародних наукометричних баз даних:

4. Цуркан С. М. Проблеми використання персоналу підприємств в економіці України / С. М. Цуркан // Труды Одесского политехнического университета: Научный и производственно-практический сборник по техническим и естественным наукам. – Одесса, 2001. – Вып. 1 (13). – С. 259-261. (0,28 друк. арк.)

5. Цуркан С. М. Фактори і наслідки впливу трудової мотивації персоналу підприємств / С. М. Цуркан // Труды Одесского политехнического университета: Научный и производственно-практический сборник по техническим и естественным наукам. – Одесса, 2001. – Вып. 2 (14). – С. 219-222. (0,34 друк. арк.)

6. Цуркан С. М. Щодо питання впливу основних тенденцій розвитку ринку праці в Україні на використання персоналу підприємств / С. М. Цуркан // Вісник соціально-економічних досліджень. Одес. держ. екон. ун-т; Ред. кол.: д.е.н. Зверяков М. І., к.е.н., доц. Ковальов А. І., д.е.н., проф. Редькін О. С., проф. Валусєв Б. І. та ін. – Одеса: ОДЕУ, 2001. – Вып. 10. – С. 122-127. (0,51 друк. арк.)

7. Цуркан С. М. Залежність демографічних процесів в Україні від ефективності використання персоналу підприємств / С. М. Цуркан // Вісник соціально-економічних досліджень. Одес. держ. екон. ун-т; Ред. кол.: д.е.н. Зверяков М. І., к.е.н., доц. Ковальов А. І., д.е.н., проф. Редькін О. С., проф. Валусєв Б. І. та ін. – Одеса: ОДЕУ, 2002. – Вып. 13. – С. 217-220. (0,36 друк. арк.)

8. Цуркан С. М. Теоретико-методологічні засади формування організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу підприємств / С. М. Цуркан // Вісник соціально-економічних досліджень. Одес. держ. екон. ун-т; Ред. кол.: д.е.н. Зверяков М. І., к.е.н., доц. Ковальов А. І., д.е.н., проф. Редькін О. С., проф. Валусєв Б. І. та ін. – Одеса: ОДЕУ, 2004. – Вып. 17. – С. 352-356. (0,46 друк. арк.)

9. Цуркан С. М. Продуктивність праці як складова інтегрального показника оцінки рівня ефективності персоналу промислових підприємств: проблеми визначення та використання / С. М. Цуркан // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – №4. – Т. 2. – С. 216-219. (0,22 друк. арк.)

10. Цуркан С. М. Комплексна оцінка рівня використання персоналу промислових підприємств / С. М. Цуркан, О. М. Бабій // Інноваційна економіка. – 2016. – №3-4 (62). – С. 112-118. (0,72 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача – 0,62 друк. арк.: розроблена методика комплексного оцінювання рівня використання персоналу за допомогою інтегрального показника рівня*

використання персоналу підприємства; проведено розрахунок та аналіз рівня використання за значеннями інтегрального показника по десяти промисловим підприємствам за одинадцять років (Index Copernicus)

Матеріали наукових конференцій:

11. Цуркан С. Н. Проблемы улучшения организации использования персонала предприятий в отраслях народного хозяйства / С. М. Цуркан // Экология, экономика, рынок: Сб. науч. ст./ ОЦНТЭИ – Одесса: ОЦНТЭИ, 1999. – С. 140-143. (0,15 друк. арк.)

12. Цуркан С. М. Теоретичне обґрунтування поняття поліпшення використання персоналу підприємств / С. М. Цуркан // Проблеми економічної освіти та науковий прогрес. Матеріали міжвузівської науково-методичної конференції (м. Кривий Ріг, 21 листопада 2003 р.). – Кривий Ріг: Мінерал, 2003. – С. 217-219. (0,11 друк. арк.)

13. Цуркан С. М. Місце персоналу в визначенні поняття конкурентоспроможності підприємства / С. М. Цуркан // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : Матеріали першої міжнародн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18-19 жовтня 2012 р.). – Одеса: Атлант, 2012. – С. 77-78. (0,11 друк. арк.)

14. Tsurkan S. Integral indicator of employees competitiveness as the main component of competitiveness index for industrial enterprises / С. М. Цуркан // Thesis of the IInd international conference «Economics of enterprise: modern challenges in theory and practice» hold at the Odessa National Economic University September 26-27, 2013, Hochschule Mittweida (FH) University of Applied Sciences, p. 73-74. (0,11 друк. арк.)

15. Цуркан С. М. Оцінка рівня використання персоналу промислових підприємств як складова їх кадрової безпеки / С. М. Цуркан // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали третьої міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18-19 вересня 2014 р.). – Одеса, Атлант, 2014. – С. 134-135. (0,11 друк. арк.)

16. Цуркан С. М. Застосування математико-статистичних методів в оцінці рівня використання персоналу промислових підприємств / С. М. Цуркан // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали четвертої міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18 вересня 2015 р.). — Одеса, Атлант, 2015. –С. 285—287. (0,11 друк. арк.)

17. Цуркан С. Н. Обоснование места комплексной оценки персонала в системе показателей деятельности предприятия / С. Н. Цуркан // Социально-экономическое развитие государства: теория, методология, практика: Сборник научных трудов ученых, преподавателей, аспирантов, представителей органов исполнительной власти и бизнеса IV Международной научно-практической конференции (г. Тирасполь, 16 декабря 2015 г.) / сост.: Корниевская Е. В.; ред. кол.: Соколов В. М. [и др.]. – Тирасполь: Полиграфист, 2016. – С. 105-111. (0,42 друк. арк.)

АНОТАЦІЯ

Цуркан С. М. Організаційно-економічний механізм використання персоналу на промислових підприємствах. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2016.

У дисертації досліджуються теоретичні, методичні та практичні питання формування організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств. Узагальнено та поглиблено теоретичні положення щодо співвідношення понять «використання персоналу» та «управління персоналом» підприємства; «життєвий цикл підприємства» та «життєвий цикл персоналу підприємства».

Запропоновано теоретичний підхід до комплексного кількісного оцінювання персоналу підприємства з використанням основних показників визначення ефективності його діяльності. Набули подальшого розвитку методичні підходи до застосування інтегральних показників у дослідженнях персоналу підприємств промисловості.

На основі багатовимірних статистичних методів запропоновано поєднувати підприємства у кластери. Було запропоновано критерії обрання та застосування найбільш доречних методів прогнозування рівня використання персоналу.

Набув подальшого розвитку науково-методичний підхід до розробки та обґрунтування напрямків підвищення результативності діяльності промислових підприємств з метою поліпшення використання персоналу та підвищення його рівня.

Ключові слова: використання персоналу, організаційно-економічний механізм, машинобудівна галузь, комплексна оцінка персоналу, інтегральний показник, аналіз, прогнозування, поліпшення використання персоналу.

АННОТАЦИЯ

Цуркан С. Н. Организационно-экономический механизм использования персонала на промышленных предприятиях. – На правах рукописи.

В диссертации исследуются теоретические, методические и практические вопросы формирования организационно-экономического механизма использования персонала промышленных предприятий, рассмотрены его сущность, структура, составляющие элементы. В структуре организационно-экономического механизма акцентировано внимание на комплексном оценивании персонала посредством расчёта и анализа динамики интегрального показателя его использования.

Обобщены и углублены теоретические положения относительно соотношения понятий «использование персонала» и «управление персоналом» предприятия; «жизненный цикл предприятия» и «жизненный цикл персонала».

предприятия». Выявлено, то понятие управление персоналом является более широким и включает в себя использование персонала. Исследование показало взаимосвязь жизненного цикла персонала предприятия с жизненным циклом предприятия.

Предложен теоретический подход к комплексной количественной оценке персонала предприятия с использованием основных показателей определения эффективности его деятельности: производительности труда, коэффициента использования рабочего времени, среднемесячной зарплаты одного работника, фондовооружённости путём объединения их в интегральный показатель.

Получили дальнейшее развитие методические подходы к применению интегральных показателей в исследованиях персонала предприятий промышленности. Предложено методику расчёта интегрального показателя использования персонала на основе детерминированной комплексной факторной модели на основе среднеарифметической основных показателей, характеризующих персонал предприятий.

Апробация методики расчёта интегрального показателя осуществлена по данным десяти машиностроительных предприятий за одиннадцать лет. В процессе исследования в качестве экономико-математического инструментария были применены трендовые модели для аппроксимации динамики интегрального показателя использования персонала с целью прогнозирования тенденций. Эмпирическим путём был подобран метод прогнозирования уровня использования персонала, наиболее соответствующий экономическому содержанию интегрального показателя. Для подтверждения полученных результатов исследования были применены методы кластерного анализа. Результаты анализа показали обособленность ПАО «Одескабель» от совокупности предприятий, что послужило основанием для продолжения исследования использования персонала именно этого предприятия.

Дальнейшее развитие получил научно-методический подход к разработке и обоснованию направлений повышения результативности деятельности промышленных предприятий на основе методов стратегического анализа с целью улучшения использования персонала, повышение уровня его использования. Разработанные направления увеличения объёмов реализованной продукции ПАО «Одескабель» приведут к повышению уровня использования персонала и экономической эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова: использование персонала, организационно-экономический механизм, машиностроительная отрасль, комплексная оценка персонала, интегральный показатель, анализ, прогнозирование, улучшения использования персонала.

ANNOTATION**Tsurkan S. Organizational-economic mechanism of the use of the personnel in industrial enterprises. – Manuscript.**

A dissertation in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the speciality (by the types of business). – Odessa national economic university, Odessa, 2016.

The dissertation presents theoretical, methodological and practical issues of formation of the organizational-economic mechanism of the use of the personnel of industrial enterprises. The relations between notions «the use of the personnel» and «human resource management», «the life cycle of an enterprise» and «the life cycle of the personnel of an enterprise» were generalized and improved on the theoretical level.

The theoretical approach to the complex quantitative assessment of the use of the personnel of an enterprise with basic indicators of performance and effectiveness of the personnel has been developed. Methodical approaches for applying of the integral indexes of the use of the personnel of industrial enterprises got further advancement.

It was recommended to integrate the enterprises into clusters, shaped by multivariate statistical methods, and criteria for the selection and application of the most relevant methods of predicting the level of the use of the personnel.

The scientific and methodical approach for creating and founding the ways of improving the use of the personnel was developed.

Keywords: use of personnel, organizational and economic mechanism, machinery industry, comprehensive quantitative assessment of personnel, an integral indicator, analysis, prediction, improving the use of personnel.