

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development



Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції
імені проф. Балацького О. Ф.
(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 1

Суми
Сумський державний університет
2016

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

старший викладач **Скрипник Н.А.**, професор **Харічков С.К.**
Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Сучасна загальноцивілізаційна соціально – економічна парадигма сталого розвитку визначає цілі розвитку глобального суспільства. Трансформаційні зрушення в національній економіці України, на всіх ієрархічних рівнях її побудови - від макроекономічного до мікроекономічного, мають бути спрямовані на переформатування її у систему, яка прогресивно розвиватися згідно принципів сталості. Саме це є єдиним шляхом України у XXI столітті.

Впровадження основних засад сталого розвитку, які базуються на принципі системної інтеграції його економічної, соціальної та екологічної складових, має відбуватися із врахуванням їх складних і сильних взаємозв'язків. Досягнення сталості означає становлення справедливого економічного і соціального зростання, впровадження сталих структур споживання та виробництва, скорочення нерівності, раціональне та стале природогосподарювання [1].

Ідеологія переходу України до сталого розвитку передбачає системність рішення проблеми на всіх рівнях національної економічної системи: держава, її регіони, сектори національної економіки, підприємства як основні організаційно - економічні ланки реального сектору економіки тощо. Саме визнання та сприйняття такого підходу обумовлює необхідність поглиблення досліджень проблематики розвитку підприємств в координатах сталого розвитку, зокрема окремих аспектів створення передумов їх сталого розвитку на основі мобілізації усієї множини складових потенціалу підприємств як складних полісистем, що мають ознаки економічних, соціальних, організаційних, технічних та похідних від них систем, здатних до інтеграції та взаємодоповнення.

Згідно з працею [2] під стійким розвитком розуміється «така поступальна якісна зміна в діяльності організації, яка не підриває основ майбутнього розвитку підприємства». У сучасному стані економіки країни, супроводжуваному зростанням невизначеності, однією з умов стійкого розвитку виробничого потенціалу підприємства повинно стати «якісне зростання його кадрової складової, що здійснюється за допомогою реалізації ефективної системи управління» [2].

Для підтримки темпу розвитку підприємства менеджменту необхідно приділяти особливу увагу професійній підготовці персоналу, формуючи стабільний склад КП. Тому в системі управління кадровим потенціалом підприємства повинні стояти завдання планування і координації професійної кар'єри працівників. Саме від професійного кадрового складу залежить результати діяльності всього підприємства.

Аналіз попередніх напрацювань дозволяє сформулювати основний вектор напрямків досліджень авторів: використання системного підходу і апарату системотехніки, теорії множин та теорії графів для аналізу КП промислових підприємств як складної багаторівневої динамічної системи. Його метою є створення підходу до моніторингу та формування необхідних змін компонентів структури КП на кожному з рівнів, що забезпечують досягнення підприємством найбільшого прибутку при найменших витратах по реорганізації КП.

У презентованій роботі одним з найбільш перспективних автори визначають підхід до аналізу КП сучасних підприємств з використанням апарату системотехніки, де КП підприємства розглядається як багаторівнева ієрархічна динамічна система у координатах сталого розвитку.

Запропоновано використання структурної ієрархічної моделі КП промислового підприємства у вигляді наборів орієнтованих графів, де елементами є одиниці КП (відповідні фахівці), а дугами графів є відповідні зв'язки між ними. Показана необхідність формування простору ознак одиниць КП та відповідних станів, де за наслідками періодичного автоматизованого моніторингу формуються траєкторії динаміки станів фахівців та динаміки якості виробничих відносин - як у окремому підрозділі (внутрішні зв'язки), так і між підрозділами (зовнішні зв'язки).

Ця інформація буде накопичуватися та оброблятися у спеціалізованих базах даних КП, що, забезпечить можливість формування оперативних керуючих впливів на елементи та підсистеми КП.

В підсумку доцільно зазначити, що практичне використання наведеного підходу на практиці має сприяти не лише оптимізації КП сучасних підприємств, а й надасть можливість підприємствам забезпечувати свій розвиток в координатах сталого розвитку України.

1. Аналіз системного розвитку: глобальний і регіональний контекст: монографія (міжнародна рада з науки (ICSU) та ін.; наук. кер. проекту М.З.Згуровский: - К.: НТУУ «КПІ», 2014. – 4.2. Сучасне в індикаторах сталого розвитку (2013) – 172с.

2. Э. В. Бардасова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова. Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике [Текст] / Э. В. Бардасова. // [Вестник Казанского технологического университета](http://vestnik.kazanskogo-universiteta.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-kadrovogo-potentsiala-predpriyatiya-kak-instrument-dostizheniya-ego-ustoychivogo-razvitiya-v-innovatsionnoy) № 1.Т.15, 2012 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу: <http://http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-kadrovogo-potentsiala-predpriyatiya-kak-instrument-dostizheniya-ego-ustoychivogo-razvitiya-v-innovatsionnoy>

3. Харичков, С. К., Скрипник, Н. А. Формирование пространства признаков кадрового потенциала предприятия для решения задачи распознавания его уровня / Харичков С.К., Скрипник Н.А // Вісник Хмельницького національного університету. Збірник наукових праць. - 2014. - №3 - С. 60-64

4. Анфилатов В. С., Емельянов А. А., Кукушкин А. А. Системный анализ в управлении. – М.: Финансы и статистика, 2002.- 368 с.

5. Скрипник Н.А. Анализ кадрового потенциала предприятия как сложной многоуровневой динамической системы / Н.А. Скрипник // Міжнародний науковий журнал. Механізми регулювання економіки (МНЖ "МРЭ"). ISSN 1726-8699 – Суми: СумГУ – 2014. – № 4 – С. 162-174. Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view_article&article_id=362&issue_id=23