

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

ГОРОДНИЧУК НАТАЛЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 331.108.45+65.018

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

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

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Красноармійськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано у ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України (м. Красноармійськ)

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Захарова Оксана Володимирівна,
Черкаський державний технологічний університет
Міністерства освіти і науки України,
професор кафедри менеджменту
(м. Черкаси).

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Гавкалова Наталія Леонідівна,
Харківський національний економічний
університет ім. Семена Кузнеця
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри державного управління, публічного
адміністрування та регіональної економіки
(м. Харків);

кандидат економічних наук, доцент
Іванова Марина Іллівна,
ДВНЗ «Національний гірничий університет»
Міністерства освіти і науки України,
доцент кафедри менеджменту виробничої сфери
(м. Дніпропетровськ).

Захист відбудеться «20» січня 2016 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.052.07 у ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України за адресою: пл. Шибанкова, 2, м. Красноармійськ, 85300.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці та на офіційному сайті ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України за адресою: пл. Шибанкова, 2, м. Красноармійськ, 85300.

Автореферат розісланий «18» грудня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н.В. Оленцевич

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасні тенденції розвитку української економіки, що характеризуються посиленням конкуренції та орієнтацією на європейські стандарти виробництва й управління, вимагають від промислових підприємств України активізації використання всіх складових їх потенціалу. При цьому наявності необхідних обсягів інвестування і конкурентоспроможної стратегії розвитку вже не достатньо задля забезпечення соціально-економічної ефективності на довгострокову перспективу. Ключовим конкурентним чинником стає персонал, що визначає здатність підприємства швидко та результативно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі й завчасно запобігати можливим ризикам і загрозам.

Через високу інтенсивність техніко-технологічної модернізації сучасного виробництва професійні й додаткові знання, вміння і навички персоналу, що складають основу людського капіталу підприємства, мають схильність до швидкого знецінення і тому потребують своєчасного запровадження заходів щодо їх оновлення. Такими заходами виступають процеси професійного розвитку персоналу, реалізація яких має бути запровадженою на безперервній основі.

Будь-який етап професійного розвитку персоналу вимагає значних матеріальних витрат і втрат робочого часу працівників, які відволікаються на навчання. До того ж, інвестування у людський капітал супроводжується для підприємства високим ризиком втрати коштів у разі звільнення навчених працівників. За цих умов виникає необхідність створення комплексної системи управління якістю професійного розвитку персоналу, критерієм результативності якої має стати забезпечення ефективності інвестицій, спрямованих на організацію і здійснення професійного навчання. Розробка та впровадження інструментів управління якістю професійного розвитку персоналу створюють можливості для реалізації стратегічних цілей підприємства.

Загальні теоретичні й методичні основи управління розвитком персоналу в умовах промислових підприємств висвітлено у працях Д.П. Богині, Н.Л. Гавкалової, В.М. Гриньової, О.А. Грішнєвої, П.В. Журавльова, А.Я. Кібанова, Т.М. Кір'ян, В.М. Колосок, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, Л.С. Лісогор, Ю.Г. Одегова, Й. Хентце, І.Б. Швець. Різні аспекти організації та вдосконалення професійного розвитку персоналу промислового підприємства досліджено у роботах І.П. Єфімчук, О.С. Заклекти-Барестовенко, О.В. Захарової, М.І. Іванової, О.А. Кратта, О.Б. Марцінковської, О.М. Нестеренко, Т.П. Петрової, В.А. Савченко. Питанням обґрунтування умов забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства присвячено праці О.П. Єгоршина, Е.М. Короткова, Т.О. Лукіної, В.О. Радкевич, Л.У. Стаута, М.І. Хромова, Л.В. Чайки, Н.М. Шуляра.

Разом із тим, існуючі підходи до управління професійним розвитком персоналу не дозволяють здійснити діагностику досягнутого рівня якості цього процесу й обґрунтувати відповідні управлінські рішення та заходи щодо його підвищення. Це обумовило потребу в подальших дослідженнях питань управління якістю професійного розвитку персоналу та визначило актуальність теми, мету, завдання і зміст дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану наукових досліджень ДВНЗ «Донецький

національний технічний університет» за темами: «Підвищення якості та ефективності підприємства шляхом оптимізації на основі міжнародних стандартів» (номер державної реєстрації 0110U004595), у межах якої здобувачем розкрито особливості впливу якості професійного розвитку персоналу на ефективність діяльності підприємства; «Відтворення людського капіталу (на різних рівнях управління економікою)» (номер державної реєстрації 0110U006206), де систематизовано показники комплексної оцінки управління персоналом у системі загального управління якістю; «Управління енергоефективністю стратегічного розвитку виробничих підприємств на основі ресурсозберігаючих технологій і процесів» (номер державної реєстрації 0113U002246), в якій здобувачем обґрунтовано стратегічні напрями забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування науково-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо управління якістю професійного розвитку персоналу на промисловому підприємстві. Необхідність досягнення поставленої мети зумовила формулювання і реалізацію таких завдань:

обґрунтовано сутність поняття «управління якістю професійного розвитку персоналу»;

сформовано систему наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу;

систематизовано показники оцінки якості професійного розвитку персоналу;

проаналізовано результативність професійного розвитку персоналу промислових підприємств на національному та регіональному рівнях;

здійснено аналіз інтенсивності, достатності та результативності професійного розвитку персоналу промислових підприємств;

розроблено науково-методичний підхід до діагностики якості професійного розвитку персоналу;

удосконалено процедуру моделювання результативності професійного розвитку персоналу;

обґрунтовано систему нормативів якості професійного розвитку персоналу;

здійснено прогнозування рівня якості професійного розвитку персоналу.

Об'єктом дослідження виступає процес управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні положення, принципи та методи управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали теоретичні розробки і наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених із питань управління якістю професійного розвитку персоналу.

Для реалізації поставлених завдань у роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів, у тому числі: системний підхід – для уточнення сутності понять «розвиток персоналу» та «професійний розвиток персоналу», обґрунтування їх основних складових і сутнісних характеристик; метод логічного узагальнення – для формулювання наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу; методи абсолютних, відносних і середніх величин, аналізу рядів динаміки та структурних зрушень – при здійсненні

діагностики стану професійного розвитку персоналу на макро-, мезо- та мікрорівнях; методи кореляційно-регресійного аналізу – при обґрунтуванні наявності та визначенні параметрів зв'язку між показниками результативності, якісної та кількісної оцінки професійного розвитку персоналу; графічний метод – для наочного зображення положень дисертації.

Інформаційну базу дослідження складають законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, органів державної влади та місцевого самоврядування, статистичні дані Державної служби статистики України, звітні дані промислових підприємств України, результати досліджень здобувача.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці комплексу науково-методичних засад управління якістю професійного розвитку персоналу. Основні результати дослідження, що характеризують його наукову новизну, полягають у такому:

уперше:

запропоновано науково-методичний підхід до діагностики якості професійного розвитку персоналу на основі розробки відповідної матриці, що характеризує ступінь узгодженості програм навчання із потребами виробництва, їх складність, рівень засвоєння нових знань і навичок; ступінь інтенсивності і достатності заходів із професійного розвитку персоналу; рівень продуктивної віддачі від професійного розвитку персоналу, що становить інформаційну базу для обґрунтування управлінських рішень щодо підвищення якості професійного розвитку персоналу;

удосконалено:

систему показників оцінки якості професійного розвитку персоналу на основі кількісної ідентифікації кожного підпроцесу професійного розвитку, що, на відміну від існуючих, дозволяє конкретизувати такі характеристики професійного навчання, як інтенсивність, достатність, результативність, ефективність, та забезпечити управління якістю професійного розвитку персоналу на всіх етапах її формування;

процедуру моделювання результативності професійного розвитку персоналу на основі кластеризації промислових підприємств за якістю цього процесу. Перевагою пропонованого підходу є можливість визначення для підприємств кожного кластера якісних і кількісних складових, регулювання яких дозволяє розробити заходи, спрямовані на підвищення якості професійного розвитку, та максимізувати соціально-економічну ефективність коштів, інвестованих у професійний розвиток персоналу;

науково-методичний підхід до обґрунтування нормативів якості професійного розвитку персоналу, заснований на їх ранжуванні на мінімальні, середні та максимальні, що дозволяє прогнозувати зміни рівня якості професійного розвитку персоналу в процесі управління та на цій основі розробляти конкретні заходи, необхідні для досягнення кожного з прогнозованих рівнів. На відміну від існуючих, пропонований підхід надає можливість обґрунтування конкретних стратегій управління якістю на основі порівняння їх ефективності та забезпечує підприємство інструментарієм, необхідним для підвищення якості професійного розвитку персоналу;

дістало подальшого розвитку:

обґрунтування сутності поняття «управління якістю професійного розвитку

персоналу», яке, на відміну від існуючих, розглядається як безперервний процес підвищення професійної компетентності персоналу через особисте професійне навчання з метою досягнення поточних цілей та стратегічної мети діяльності підприємства;

система наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу, яку сформовано шляхом синтезу принципів професійного розвитку персоналу, таких як використання сучасних технологій навчання, поширення активних методів навчання, зворотній зв'язок, контроль засвоєння знань, та загальних принципів управління якістю, таких як лідерство, системний і процесний підходи, орієнтація на споживача, постійне вдосконалення, дотримання яких забезпечує обґрунтованість та результативність рішень у процесі управління якістю професійного розвитку персоналу.

Практичне значення одержаних результатів. Основні теоретичні положення дисертації доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій щодо процедур управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Систему показників оцінки якості професійного розвитку персоналу із виокремленням таких характеристик, як інтенсивність, достатність, результативність, ефективність, застосовано у ПАТ «Донецький завод гірничорятувальної апаратури» (довідка № 05/518 від 03.09.2014 р.). Концептуальні положення щодо кількісної оцінки якості професійного розвитку персоналу задіяно у ТОВ «Мегатекс» (довідка № 01/324 від 21.09.2014 р.). Методичні рекомендації щодо діагностики якості професійного розвитку персоналу на підставі заповнення відповідних картки та матриці впроваджено у процес оцінки заходів із підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників ПАТ «Харцизький трубний завод» (довідка № 1-08/36-548 від 07.05.2015 р.). Методичний підхід до управління якістю професійного розвитку персоналу на основі встановлення нормативних діапазонів показників упроваджено у ПАТ «Єнакієвський металургійний завод» (довідка № 1-05/25-357 від 12.05.2015 р.).

Результати дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» МОН України при викладанні дисциплін «Управління змінами», «Управління персоналом», «Управління якістю» (довідка № 30-11/169а від 03.06.2014 р.).

Особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні наукових положень, висновків і рекомендацій щодо управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства. Результати, що виносяться на захист, отримано здобувачем самостійно. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано тільки ті ідеї, положення та розрахунки, що належать особисто автору. Участь дисертанта у колективних роботах конкретизовано у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи обговорювалися на 14 науково-практичних конференціях:

міжнародних: «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 2012 р.); «Конкурентоспроможність економіки України: теорії, моделі, механізми» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.); «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 2013 р.);

«Бізнес та умови його розвитку: національний та міжнародний дискурси» (м. Донецьк, 2013 р.); «Фінансова система України: проблеми та перспективи розвитку в умовах трансформації соціально-економічних відносин» (м. Севастополь, 2013 р.); «Економіка та менеджмент: перспективи розвитку» (м. Суми, 2013 р.); «Проблеми та перспективи розвитку регіональних ринків праці» (м. Махачкала, 2013 р.); «Сучасні наукоємні технології: пріоритети розвитку та підготовка кадрів» (м. Набережні Човни, 2014 р.); «Актуальні проблеми соціально-трудова відносин» (м. Махачкала, 2014 р.); «Нормативні, управлінські та міжнародні аспекти соціально-економічного розвитку» (м. Львів, 2014 р.); «Фінансова інфраструктура: формування, проблеми та перспективи розвитку в умовах інноваційної економіки» (м. Київ, 2014 р.);

Всеукраїнських: «Проблеми розвитку та впровадження систем управління, стандартизації, сертифікації, метрології в регіонах України» (м. Донецьк, 2011, 2013-2014 рр.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано у 25 наукових працях, зокрема, у 2 колективних монографіях, 9 статтях у фахових наукових виданнях та 14 збірниках матеріалів науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 10,45 друк. арк., із яких особисто автору належать 6,78 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Дисертація загальним обсягом 183 сторінки комп'ютерного тексту містить 27 таблиць (на 18 сторінках), 36 рисунків (на 27 сторінках), 8 додатків на 45 сторінках, список використаних джерел зі 217 найменувань на 27 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та завдання дослідження, наукову новизну, практичне значення, апробацію результатів, повноту викладення наукових і прикладних результатів дисертації в опублікованих працях.

Розділ 1. Теоретичні основи управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства. У розділі обґрунтовано сутність поняття «управління якістю професійного розвитку персоналу», сформовано систему наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу та систематизовано показники оцінки якості професійного розвитку персоналу.

Встановлено, що розвиток персоналу є складним процесом, ключовим елементом якого виступає професійне навчання. Визначено, що соціально-економічні переваги, які отримують підприємство і персонал, залежать від якості професійного розвитку. Обґрунтовано, що під управлінням якістю професійного розвитку персоналу слід розуміти безперервний процес підвищення професійної компетентності персоналу через професійне навчання з метою досягнення поточних цілей та стратегічної мети діяльності підприємства. Для забезпечення якості процесу професійного розвитку слід чітко визначити вхідні та результуючі індикатори, роль яких відіграють рівень компетентності персоналу до та після процесу професійного навчання, обсяг необхідних ресурсів та сукупність управлінських дій.

Доведено, що управління якістю професійного розвитку персоналу має

здійснюватися на основі процесного підходу. Виокремлено підпроцеси, що поділено на чотири етапи: попередня оцінка, планування, навчання та оцінка ефективності.

Встановлено, що на якість професійного розвитку персоналу підприємства впливає сукупність факторів, які умовно поділено на внутрішні та зовнішні. Внутрішні пов'язані з якісними характеристиками персоналу (досвід, знання, здібності та навички; мотивація до особистого розвитку; здатність до саморозвитку). Зовнішні фактори визначають якість засобів забезпечення професійного розвитку (викладацький склад; матеріально-технічна база; обсяг фінансування). Із метою попередження негативного впливу наявних факторів необхідно чітко дотримуватися певних наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу. Склад таких принципів було обґрунтовано на основі поєднання принципів здійснення двох суміжних процесів – професійного навчання та загального управління якістю. У роботі виокремлено наукові принципи – інноваційності, безперервності, практичного спрямування, обґрунтування доцільності, оцінки результативності навчання, стратегічної узгодженості, зовнішнього зв'язку та мотивації особистого професійного розвитку, що носять комплексний характер й охоплюють усі аспекти процесу управління якістю професійного розвитку персоналу на промисловому підприємстві. Із метою забезпечення якості процесів професійного розвитку персоналу кожен із обґрунтованих принципів має бути врахованим і реалізованим одночасно на декількох стадіях процесу професійного розвитку персоналу (рис. 1).

Удосконалено систему показників оцінки якості професійного розвитку персоналу. Запропоновано систему показників, що охоплює всі підпроцеси професійного розвитку персоналу та дозволяє встановити такі характеристики професійного навчання, як інтенсивність, достатність, результативність та ефективність. Для кожного із показників, які входять до складу запропонованої системи, у роботі розроблено критерії оцінки, конкретизовано процедуру розрахунку та обґрунтовано особливості її проведення. Формалізоване подання показників адаптовано для використання в умовах промислового підприємства.

Систему оцінки ефективності професійного навчання доповнено новими показниками. Це коефіцієнти: продуктивної віддачі від професійного розвитку персоналу та ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу. Коефіцієнт продуктивної віддачі від професійного розвитку розраховується як співвідношення приросту продуктивності праці, отриманого в результаті професійного навчання, та середнього обсягу коштів, спрямованих на професійний розвиток одного працівника. Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу визначається співвідношенням темпів зростання прибутку підприємства та інвестицій у професійний розвиток персоналу. Інтерпретовано зміст кожного з можливих рівнів запропонованих показників відносно доцільності подальшого інвестування у конкретний вид професійного розвитку персоналу.

Обґрунтовано вибір мінімально достатньої кількості показників для здійснення оцінки на кожному етапі професійного розвитку персоналу (табл. 1). Розрахунок інших показників кожної групи може бути здійснений додатково у разі виникнення потреби у більш поглиблених та детальних висновках.

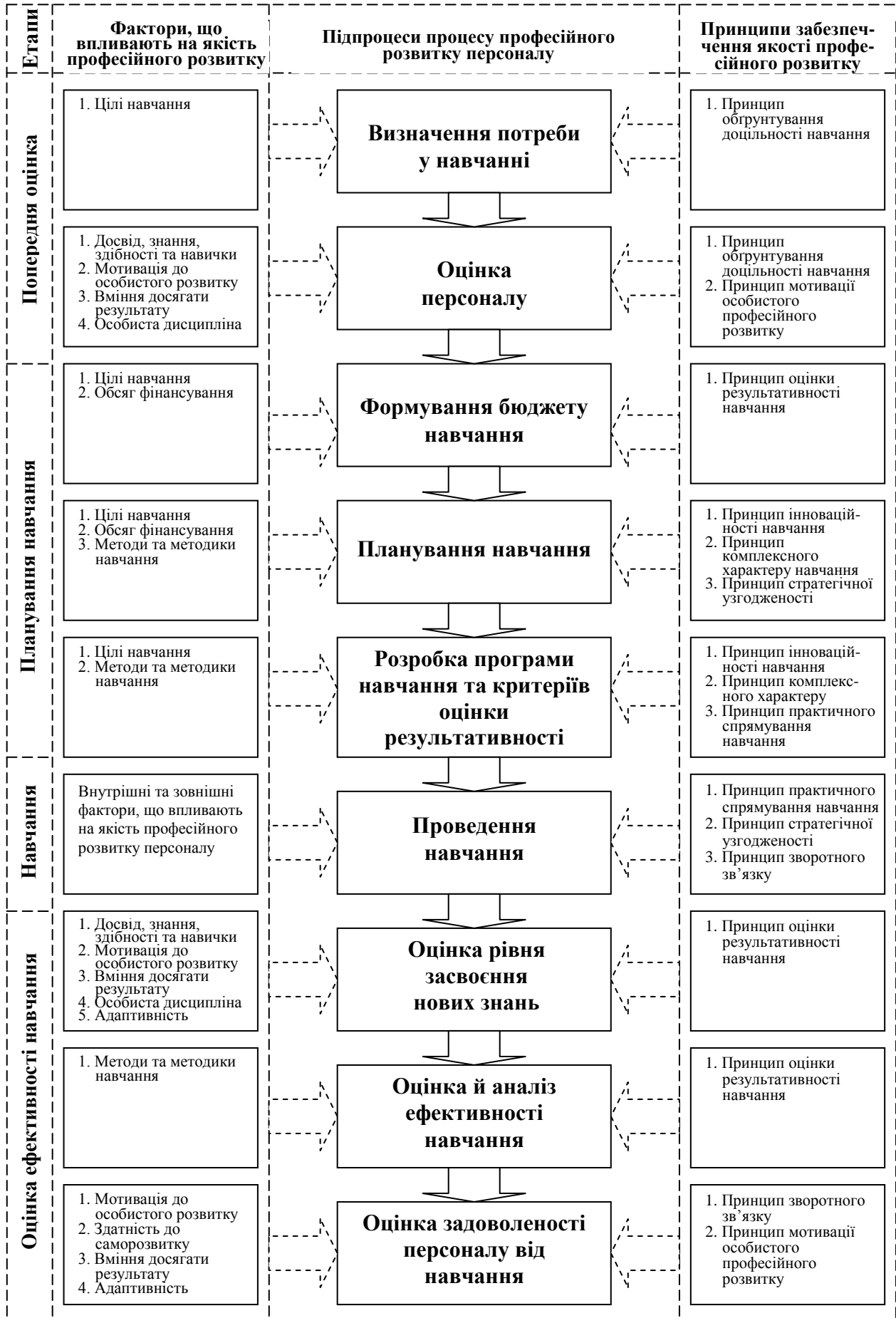


Рис. 1. Фактори та принципи забезпечення якості процесу професійного розвитку персоналу на окремих етапах його здійснення

Показники експрес-діагностики якості процесу професійного навчання та розвитку персоналу за етапами, підпроцесами і факторами впливу

Етап	Підпроцес	Показник
Підготовчий	Визначення потреби у навчанні	Коефіцієнт якості набору персоналу
		Рівень укомплектованості персоналом
		Коефіцієнт обороту з прийому
		Середня періодичність підвищення кваліфікації
	Оцінка персоналу	Питома вага працівників, які мають пройти професійне навчання
		Питома вага працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу
		Коефіцієнт освітнього рівня персоналу
		Середній тарифний розряд робітників
Планування навчання	Формування бюджету навчання	Відсоток інвестицій у людський капітал до загального фонду оплати праці
		Питома вага інвестицій, спрямованих на професійний розвиток
		Середній розмір інвестицій, спрямованих на професійний розвиток одного працівника
	Планування навчання	Чисельність працівників, які мають підвищити кваліфікацію у зв'язку з її недостатнім рівнем
		Коефіцієнт пріоритетності інвестування у людський капітал
		Питома вага працівників, які мають суміжні професії та спеціальності
	Розробка програми навчання та критеріїв оцінки результативності	Рівень узгодженості навчальної програми з виробничими потребами
Навчання	Проведення навчання	Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання
		Рівень відповідності навчальної програми можливостям сприйняття працівників
Оцінка ефективності навчання	Оцінка рівня засвоєння нових знань	Рівень засвоєння нових знань і навичок
	Оцінка й аналіз ефективності навчання	Коефіцієнт продуктивної віддачі від професійного розвитку персоналу
		Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу
		Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал
		Рентабельність інвестування у людський капітал
	Оцінка задоволеності персоналу від навчання	Коефіцієнт плинності працівників, які пройшли навчання
		Інтенсивність вибуття перспективних працівників
Соціальна результативність інвестування у людський капітал		

Розділ 2. Діагностика якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств. У розділі проаналізовано результативність професійного розвитку персоналу промислових підприємств на національному та регіональному рівнях, виконано аналіз інтенсивності, достатності й результативності професійного розвитку персоналу промислових підприємств, розроблено науково-методичний підхід до комплексної оцінки якості професійного розвитку персоналу.

На основі діагностики якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств на національному і регіональному рівнях протягом 2009-2013 рр. проаналізовано результативність системи професійного навчання та підвищення кваліфікації, що характеризується такими негативними тенденціями, як скорочення питомої ваги та висока інтенсивність вибуття працівників, що пройшли професійне навчання. З'ясовано, що при поступовому збільшенні питомої ваги працівників із вищою освітою спостерігаються негативні тенденції перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання виробітку на одного працівника. Доведено, що на промислових підприємствах, незалежно від виду їх діяльності та форми власності, процес професійного розвитку має здебільшого формальний характер при фактичному зниженні рівня кваліфікації та зменшенні обсягу професійних

компетенцій персоналу, що негативно позначається на результатах господарської діяльності підприємств.

На основі аналізу питомої ваги працівників, що пройшли професійне навчання на машинобудівних та металургійних підприємствах Донецької області (табл. 2), з'ясовано наявність різних за обсягами і напрямками змін показників інтенсивності та достатності процесів професійного розвитку персоналу. Встановлено здебільшого негативні тенденції зміни показників якості професійного розвитку, що пов'язано із дією значної кількості внутрішніх і зовнішніх чинників. Без урахування впливу цих чинників й оцінки досягнутого рівня якості професійного розвитку навіть достатні за розміром та інтенсивністю обсяги інвестування у людський капітал не зможуть забезпечити очікувану результативність та ефективність професійного розвитку персоналу.

Таблиця 2

Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання, в обліковій чисельності штатних працівників, %

Підприємство	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
ПАТ «Донецький завод гірничорядувальної апаратури»	11,7	5,8	13,8	12,3	9,9
ПАТ «Харцизький трубний завод»	54,8	48,5	49,7	55,5	49,5
ТОВ «Мегатекс»	12,0	14,4	11,1	8,1	7,0

Обґрунтовано, що процедура оцінки якості професійного розвитку персоналу має враховувати, по-перше, якісні характеристики персоналу, по-друге, якість засобів забезпечення професійного розвитку. Така оцінка охоплює різні аспекти результативності професійного розвитку персоналу, забезпечує простоту та однозначність в інтерпретації висновків, надає можливість оцінювання як на рівні окремої програми навчання, так і всієї системи професійного розвитку персоналу підприємства, є універсальною та нескладною у використанні.

Для здійснення комплексної оцінки якості професійного розвитку персоналу запропоновано використовувати підхід на основі заповнення відповідних картки та матриці. Картка оцінки якості професійного розвитку персоналу містить три зони, відокремлені одна від одної графічно та за кольором, – зони якісної оцінки, кількісної оцінки та оцінки результативності професійного розвитку персоналу. У зоні якісної оцінки встановлюються ступінь узгодженості обраних програм навчання із конкретними потребами виробництва, рівні складності програм для працівників та засвоєння нових знань і навичок. Зона кількісної оцінки характеризує ступінь інтенсивності й достатності заходів щодо професійного розвитку персоналу. Зона оцінки результативності визначає досягнутий рівень продуктивної віддачі від впроваджених програм професійного розвитку персоналу (рис. 2).

Відповідно до обраної схеми побудови картки значення кожного показника оцінки визначається трьома характеристиками – незадовільний, задовільний та високий рівні. На основі отриманих результатів вибудовується матриця, що дозволяє наочно простежити наявні тенденції у динаміці за низку років (рис. 3 – на прикладі окремого підприємства). Загальний рівень якості розраховується шляхом підсумовування фактичних рівнів, отриманих за кожним із трьох показників у межах зони. Середній рівень визначається за допомогою середньої геометричної із сумарних рівнів кожної зони оцінки за рік. Висновки відносно досягнутого рівня

		Показник	Рівень показника		
			незадовільний (1)	задовільний (2)	високий (3)
Зона якісної оцінки (ЗЯО)		Рівень узгодженості навчальної програми з виробничими потребами, бали ($P_{Я1}$)	0-49	50-79	80-100
		Рівень відповідності навчальної програми можливостям сприйняття працівників, бали ($P_{Я2}$)	0-49	50-79	80-100
		Рівень засвоєння нових знань і навичок, бали ($P_{Я3}$)	0-49	50-79	80-100
Зона кількісної оцінки (ЗКО)		Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання, % ($P_{К1}$)	0-29	30-49	50-100
		Відсоток інвестицій у людський капітал до загального фонду оплати праці, % ($P_{К2}$)	0-0,39	0,40-1,30	> 1,30
		Середня періодичність підвищення кваліфікації, роки ($P_{К3}$)	> 5	3-5	1-3
Зона оцінки результативності (ЗОР)		Коефіцієнт плинності працівників, які пройшли професійне навчання, % ($P_{Р1}$)	> 3,00	0,30-3,00	0-0,29
		Коефіцієнт фінансової ємності інвестування у людський капітал, % ($P_{Р2}$)	0-0,59	0,60-1,00	> 1,00
		Коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, % ($P_{Р3}$)	0-99	100-110	> 110

Рис. 2. Картка оцінки якості професійного розвитку персоналу на підприємстві

		2010 р.			2011 р.			2012 р.			2013 р.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
ЗЯО	$P_{Я1}$		■				■		■			■	
	$P_{Я2}$	■				■			■		■		
	$P_{Я3}$		■			■			■			■	
ЗКО	$P_{К1}$		■			■			■			■	
	$P_{К2}$			■			■			■			■
	$P_{К3}$						■			■			■
ЗОР	$P_{Р1}$		■			■			■			■	
	$P_{Р2}$		■				■			■			■
	$P_{Р3}$	■			■				■		■		
		2010 р.			2011 р.			2012 р.			2013 р.		
	$P_{ЗЯО}$	5	середня	$P_{ЗЯО}$	7	висока	$P_{ЗЯО}$	7	висока	$P_{ЗЯО}$	5	середня	
	$P_{ЗКО}$	8	висока	$P_{ЗКО}$	8	висока	$P_{ЗКО}$	9	висока	$P_{ЗКО}$	7	висока	
	$P_{ЗОР}$	5	середня	$P_{ЗОР}$	6	середня	$P_{ЗОР}$	7	висока	$P_{ЗОР}$	6	середня	
	$P_{сер}$	5,85	середня	$P_{сер}$	6,95	висока	$P_{сер}$	7,61	висока	$P_{сер}$	5,94	середня	

Рис. 3. Матриця оцінки якості професійного розвитку персоналу (на прикладі ПАТ «Харцизький трубний завод» за 2010-2013 рр.)

якості професійного розвитку персоналу у межах окремої зони, а також разом по підприємству, пропонується робити відповідно до шкали: 3,0-4,9 – низька; 5,0-6,9 – середня; 7,0-9,0 – висока якість.

Обґрунтовано, що виявлення дисбалансу між виокремленими зонами оцінки якості свідчить про невідповідність заходів із професійного розвитку персоналу результатам, які прагнуть отримати підприємства. Можливість своєчасного виявлення незадовільних тенденцій дозволяє оперативно здійснювати коригування управлінських рішень та спрямовувати інвестиційні потоки у найбільш результативні напрями професійного розвитку персоналу.

Розділ 3. Науково-методичне забезпечення управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства. У розділі вдосконалено процедуру моделювання результативності професійного розвитку персоналу, обґрунтовано систему нормативів якості професійного розвитку персоналу та здійснено прогнозування зміни якості професійного розвитку персоналу.

Використання кластерного методу аналізу дозволило виявити чотири однорідні групи серед промислових підприємств Донецької області за показниками оцінки якості професійного розвитку персоналу (рис. 4).



Рис. 4. Результати кластеризації промислових підприємств Донецької області за показниками оцінки якості професійного розвитку персоналу

До складу першого кластера віднесено шість підприємств, що мають високий рівень якості професійного розвитку персоналу. Другий кластер подано двома підприємствами із середнім рівнем якості професійного розвитку персоналу. До третього та четвертого кластерів увійшло по одному підприємству, якість професійного розвитку персоналу яких можна охарактеризувати здебільшого як незадовільну. Виявлена у межах кожного кластера специфіка має враховуватися при обґрунтуванні заходів, спрямованих на підвищення якості професійного розвитку персоналу.

На основі економіко-математичного моделювання здійснено прогнозування змін показників зони результативності професійного розвитку персоналу за

реалізації управлінських заходів, спрямованих на зміну показників зон якісної і кількісної оцінок. Із метою апробації запропонованого підходу було досліджено два різних за результативністю функціонування і кількісним складом кластери – перший і третій, для яких за допомогою регресійного аналізу було обґрунтовано формалізовані моделі залежності якості професійного розвитку персоналу від впливу факторів зон якісної і кількісної оцінок окремо та від їх одночасної дії. Встановлено, що для поліпшення якості професійного розвитку персоналу підприємств першого кластера необхідно реалізувати заходи, спрямовані на підвищення рівня окупності інвестицій у людський капітал. Для підприємств третього кластера рекомендовано підвищити обґрунтованість планування витрат, що спрямовуються на професійний розвиток персоналу.

Обґрунтовані моделі впливу показників зон якісної і кількісної оцінок на результуючі показники якості професійного розвитку персоналу було покладено в основу визначення прогнозованих значень коефіцієнтів плинності працівників, які пройшли професійне навчання, фінансової ємності інвестування у людський капітал та ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу. Визначення прогнозних значень результуючих показників здійснено шляхом встановлення нормативних рівнів (мінімальний, середній та максимальний) кожного із факторних показників зон якісної і кількісної оцінок професійного розвитку, досягнення яких ставиться за мету в процесі управління якістю професійного розвитку персоналу (табл. 3). Для підприємств першого кластера нормативні рівні кожного показника встановлено у діапазоні між мінімальним і максимальним фактичними їх значеннями. За мінімальні нормативні рівні показників зон якісної і кількісної оцінок для третього кластера прийнято їх максимальні фактичні значення, а за максимальні – мінімальний нормативний рівень кожного показника, встановлений для підприємств першого кластера. Досягнення встановлених для третього кластера максимальних нормативних рівнів показників якості професійного розвитку надасть можливість підприємству наблизитися до підприємств першого кластера і на основі стратегії слідування за лідером постійно підвищувати якість професійного розвитку персоналу.

Таблиця 3

**Нормативні рівні показників якості професійного розвитку персоналу
для підприємств I та III кластерів**

Показник якості професійного розвитку	Нормативний рівень показника					
	мінімальний		середній		максимальний	
	I кл.	III кл.	I кл.	III кл.	I кл.	III кл.
Рівень узгодженості навчальної програми з виробничими потребами, бали	53,0	48,0	79,0	63,5	95,0	79,0
Рівень відповідності навчальної програми можливостям сприйняття працівників, бали	42,0	60,0	72,0	66,0	85,0	72,0
Рівень засвоєння нових знань і навичок, бали	70,0	74,0	77,0	75,5	84,0	77,0
Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання, %	49,5	14,4	59,2	31,9	74,4	49,5
Відсоток інвестицій у людський капітал до загального фонду оплати праці, %	0,67	0,27	1,04	0,47	1,33	0,67
Середня періодичність підвищення кваліфікації, роки	3,5	9,0	2,5	5,5	2,0	2,0

На основі розроблених нормативів здійснено прогнозування якості професійного розвитку персоналу для підприємств першого і третього кластерів. Розрахунок прогнозних значень результуючих показників оцінки якості професійного розвитку персоналу здійснено за кожною із обґрунтованих економіко-математичних моделей. При фактичному значенні факторного показника у межах між мінімальним і середнім нормативними рівнями прогнозний показник обирається на рівні середнього нормативного значення. Максимальні нормативні значення обираються як прогнозні для підприємств із показників оцінки в інтервалі між середнім та максимальним нормативними рівнями. Розраховані прогнозні значення відображають можливі межі підвищення рівня показників результативності професійного розвитку персоналу шляхом збільшення якісних та/або кількісних показників оцінки якості професійного розвитку персоналу для кожного з досліджуваних підприємств за рахунок впровадження відповідних управлінських заходів.

З'ясовано, що використання моделей, які враховують одночасно вплив показників двох зон оцінки, дозволяє при максимальному нормативному рівні отримати більш високі значення результуючих показників, натомість за досягнення окремим підприємством середнього нормативного рівня факторних показників більш доцільно визначати якість професійного розвитку персоналу за допомогою моделей, що відображають окремо вплив зон якісної і кількісної оцінок.

За результатами прогнозування встановлено, що за умови досягнення ПАТ «Харцизький трубний завод» середніх і максимальних нормативів факторних показників рівень якості професійного розвитку персоналу зросте із середнього до високого (рис. 5).

		1	2	3	1	2	3	1	2	3
ЗЯО	$P_{Я1}$		■			■				■
	$P_{Я2}$	■				■				■
	$P_{Я3}$		■			■				■
ЗКО	$P_{К1}$		■			■				■
	$P_{К2}$		■			■				■
	$P_{К3}$			■			■			■
ЗОР	$P_{Р1}$			■			■			■
	$P_{Р2}$		■				■			■
	$P_{Р3}$	■				■			■	
		Фактичний рівень			Середній нормативний рівень			Максимальний нормативний рівень		
	$P_{ЗЯО}$	5	середня	$P_{ЗЯО}$	6	середня	$P_{ЗЯО}$	9	висока	
	$P_{ЗКО}$	7	висока	$P_{ЗКО}$	8	висока	$P_{ЗКО}$	9	висока	
	$P_{ЗОР}$	6	середня	$P_{ЗОР}$	8	висока	$P_{ЗОР}$	8	висока	
	$P_{сер}$	5,94	середня	$P_{сер}$	7,27	висока	$P_{сер}$	8,65	висока	

Рис. 5. Матриця оцінки якості професійного розвитку персоналу ПАТ «Харцизький трубний завод» при досягненні нормативів

Із метою забезпечення промислових підприємств уніфікованим арсеналом управлінських заходів, спрямованих на підвищення якості професійного розвитку персоналу, для різних фактично отриманих рівнів якості запропоновано відповідні стратегії управління якістю професійного розвитку персоналу на основі досягнення запланованих нормативів (табл. 4).

Таблиця 4

Стратегії та заходи щодо підвищення якості професійного розвитку персоналу підприємства

Рівень якості професійного розвитку персоналу	Рівень впровадження			
	вища та середня ланки управління	кадрові служби загального призначення	спеціалізовані служби професійного розвитку персоналу	працівники підприємства
Низький	<i>Стратегія активізації</i>			
	1. Розробити довгострокову програму професійного розвитку персоналу відповідно до стратегії розвитку підприємства. 2. Створити умови для використання знань та навичок, отриманих під час навчання	1. Запровадити багатоступеневу процедуру відбору кандидатів на вакантні посади та вільні робочі місця відповідно до вимог щодо початкового рівня компетенцій. 2. Створити за умови необхідності штат викладачів та коуч-тренерів	1. Здійснювати моніторинг змісту навчальних програм із залученням керівників структурних підрозділів. 2. Визначити кількісну та якісну потребу підрозділів у професійному розвитку персоналу за професіями	1. Розробити положення щодо стимулювання набутих нових знань, умінь і навичок. 2. Анкетувати працівників на початку, під час та після проходження навчання, своєчасно коригувати навчальні програми
Середній	<i>Стратегія оптимізації</i>			
	1. Виділити достатній бюджет професійного розвитку персоналу. 2. Запровадити моніторинг якості професійного розвитку персоналу виробничих і адміністративних підрозділів	1. Охопити професійним навчанням працівників усіх сфер діяльності та професій. 2. Розробити оперативний та перспективний плани-графіки професійного розвитку персоналу	1. Запровадити новітні засоби, методи та технології передачі інформації та знань. 2. Посилити зворотній зв'язок у навчальних групах щодо питань професійного розвитку	1. Мотивувати працівників до трансляції та тиражування нових знань у трудовому колективі; створити атмосферу наступності знань. 2. Створити матеріальну зацікавленість персоналу в професійному розвитку
Високий	<i>Стратегія підтримки</i>			
	1. Запровадити систему безперервного професійного навчання персоналу, створити умови організації, що самонавчається. 2. Запровадити моніторинг економічної та соціальної віддачі інвестицій у людський капітал	1. Залучити зовнішніх викладачів та коуч-тренерів для набуття працівниками професійних компетенцій. 2. Залучити передових працівників для передачі професійного досвіду	1. Активізувати використання зовнішніх форм професійного розвитку, впровадити навчання на базі спеціалізованих навчальних закладів, для керівних кадрів використовувати зарубіжне спеціалізоване стажування	1. Створити атмосферу позитивного конкурування та продуктивного змагання. 2. Створити «гуртки якості» та активізувати участь у них працівників усіх сфер діяльності та професій

За низького рівня якості професійного розвитку персоналу підприємству рекомендовано застосовувати стратегію активізації, спрямовану на мобілізацію

наявних ресурсів та активізацію професійного розвитку персоналу. За середнього рівня якості професійного розвитку персоналу пропонується використовувати стратегію оптимізації, спрямовану на закріплення та поступове збільшення якості. Якщо було діагностовано високий рівень якості професійного розвитку персоналу, то рекомендується додержуватися стратегії підтримки, яка спрямована на максимізацію соціально-економічної віддачі від інвестицій у людський капітал. Заходи із підвищення якості професійного розвитку персоналу та орієнтація загальної політики управління персоналом підприємства на забезпечення ефективності інвестицій у людський капітал дозволять підвищити фінансово-економічну результативність діяльності. Моніторинг фактичного рівня якості професійного розвитку персоналу та прогнозування за допомогою обґрунтованих моделей його можливої зміни на наступні періоди надасть можливість вчасно обрати доцільну стратегію управління якістю та підвищити результативність професійного розвитку персоналу.

ВИСНОВКИ

У дисертації розв'язано важливе науково-практичне завдання, що полягає у розробці науково-методичних і практичних рекомендацій щодо управління якістю професійного розвитку персоналу промислових підприємств. За результатами дослідження обґрунтовано та сформульовано такі висновки і рекомендації.

1. Уточнено сутність поняття «управління якістю професійного розвитку персоналу», яке пропонується розглядати як безперервний процес підвищення професійної компетентності персоналу через особисте професійне навчання з метою досягнення поточних цілей та стратегічної мети діяльності підприємства. Конкретизовано соціально-економічні наслідки, що отримують від професійного розвитку підприємство та персонал, зокрема: зростання рівня продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності та прибутковості виробничої діяльності, оптимізація плинності кадрів, підвищення організаційної культури, покращення соціально-психологічного мікроклімату та морального духу в колективі, посилення прихильності та лояльності працівників до підприємства тощо.

2. Із метою забезпечення обґрунтованості та необхідної результативності управлінських рішень запропоновано використовувати розроблену систему наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу, яку сформовано на основі синтезу принципів професійного розвитку персоналу та загальних принципів управління якістю. У роботі виокремлено наукові принципи: інноваційності, безперервності, практичного спрямування, обґрунтування доцільності, оцінки результативності навчання, стратегічної узгодженості, зовнішнього зв'язку і мотивації особистого професійного розвитку, що носять комплексний характер і охоплюють усі аспекти процесу управління якістю професійного розвитку персоналу на промисловому підприємстві. Дотримання визначених принципів на певних етапах професійного розвитку персоналу дозволяє своєчасно виявляти та попереджати можливі ризики у процесі професійного розвитку персоналу.

3. Доведено, що впровадження системи показників оцінки якості професійного розвитку персоналу дозволяє здійснити об'єктивну оцінку якості професійного розвитку на основі встановлення впливу професійного навчання персоналу на

кінцеві результати діяльності підприємства. Конкретизовано такі характеристики оцінки професійного навчання, як інтенсивність, достатність, результативність та ефективність. Систему оцінки ефективності професійного навчання доповнено новими показниками: коефіцієнтом продуктивної віддачі від професійного розвитку персоналу та коефіцієнтом ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу.

4. Виявлено, що на національному та регіональному рівнях професійний розвиток персоналу промислових підприємств характеризується посиленням інтенсивності навчальних та розвиваючих заходів при одночасному скороченні результуючих показників їх діяльності. Найбільший прояв негативних тенденцій є характерним для промислових підприємств, що мають низьку інтенсивність та ефективність процесів професійного розвитку персоналу і, перш за все, найбільш численної та активної його категорії – робітників.

5. З'ясовано, що функціонування досліджуваних промислових підприємств за останні п'ять років характеризується наявністю позитивних тенденцій зростання розміру коштів, спрямованих на професійний розвиток персоналу при одночасній низькій окупності програм професійного навчання. Доведено необхідність розробки та впровадження заходів щодо управління якістю професійного розвитку персоналу з метою підвищення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал.

6. Для здійснення моніторингу досягнутого рівня якості професійного розвитку персоналу запропоновано використання науково-методичного підходу до комплексної оцінки якості професійного розвитку шляхом заповнення відповідних картки та матриці. Обґрунтовано доцільність виокремлення трьох зон оцінки якості професійного розвитку персоналу: якісної (характеризується рівнями узгодженості навчальних програм із виробничими потребами, відповідності навчальної програми можливостям сприйняття працівників та засвоєння нових знань і навичок), кількісної (визначається питомою вагою працівників, які пройшли професійне навчання, відсотком обсягу інвестицій у людський капітал до загального фонду оплати праці та середньою періодичністю підвищення кваліфікації) та результативної (визначається коефіцієнтом плинності працівників, які пройшли професійне навчання, коефіцієнтом фінансової ємності інвестування у людський капітал та коефіцієнтом ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу).

7. Обґрунтовано, що попереднім етапом процедури моделювання має стати кластеризація промислових підприємств за досягнутим рівнем якості професійного розвитку персоналу. З'ясовано, що процедура моделювання результативності професійного розвитку персоналу сприяє встановленню найбільш впливових факторів підвищення рівня якості професійного навчання шляхом визначення впливу якісних і кількісних чинників на результуючі показники оцінки якості професійного розвитку персоналу. Встановлені фактори мають бути покладеними в основу заходів, спрямованих на підвищення ефективності процесу управління якістю професійного розвитку персоналу.

8. На основі економіко-математичного моделювання здійснено прогнозування зміни результативності професійного розвитку персоналу за впровадження певних управлінських заходів, спрямованих на зміну показників зон якісної і кількісної

оцінок. Виокремлено мінімальний, середній та максимальний рівні нормативів якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств. Обґрунтовано науково-методичний підхід до визначення нормативів залежно від досягнутої результативності професійного розвитку персоналу, що дозволяє для кожного підприємства визначити конкретні управлінські дії для досягнення очікуваного рівня якості професійного розвитку персоналу.

9. На основі науково-методичного підходу до визначення нормативів управління якістю професійного розвитку персоналу здійснено прогнозування результативності професійного навчання. Залежно від досягнутої якості професійного розвитку персоналу запропоновано конкретні стратегії та заходи досягнення прогнозованої результативності навчання, реалізація яких дозволяє здійснювати оперативне управління якістю даного процесу на промислових підприємствах.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Городничук Н.В. Теоретичні основи управління витратами на якість діяльності підприємств / Н.В. Городничук // Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право. – Донецьк: ДНУ, 2012. – Спецвип., т. 1. – С. 316-320.

2. Городничук Н.В. Обґрунтування наукових принципів забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Економіка промисловості: наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4 (64). – С. 123-134. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано доцільність створення системи наукових принципів професійного розвитку персоналу та сформульовано процедуру їх виокремлення шляхом поєднання принципів професійного розвитку та принципів управління якістю).*

3. Городничук Н.В. Удосконалення системи показників оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2014. – №4. – С. 112-123. *(Особистий внесок здобувача: систематизовано й удосконалено показники якості професійного розвитку персоналу).*

4. Городничук Н.В. Дослідження інтенсивності професійного розвитку персоналу промислових підприємств / О.О. Шумаєва, Н.В. Городничук // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: ВПЦ ТНЕУ «Економічна думка», 2014. – Т. 17. – № 2. – С. 121-127. *(Особистий внесок здобувача: визначено фактичний рівень інтенсивності професійного розвитку персоналу підприємств).*

5. Городничук Н.В. Прогнозування значень результуючих показників оцінки якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств Донецької області / Н.В. Городничук // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонУЕП, 2014. – № 2. – С. 155-159.

6. Городничук Н.В. Комплексна оцінка якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / Н.В. Городничук // Економіка, фінанси, право: інформаційно-аналітичний журнал. – 2014. – №12'1. – С. 47-49.

7. Городничук Н.В. Кластеризація промислових підприємств за показниками якості професійного розвитку персоналу / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Моделі управління в ринковій економіці: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонНУ, 2014. – Спецвип. – С. 15-25. *(Особистий внесок здобувача: кластеризовано промислові підприємства за показниками якості професійного розвитку персоналу)*.

8. Городничук Н.В. Процедура комплексної оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Економіка і організація управління: зб. наук. праць. – Вінниця: ДонНУ, 2014. – Вип. №3 (19) – 4 (20). – С. 102-109. *(Особистий внесок здобувача: розроблено процедуру комплексної оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства)*.

9. Городничук Н.В. Моделювання впливу показників зони якісної та кількісної оцінки на результуючі показники оцінки якості професійного розвитку персоналу промислових підприємств / Н.В. Городничук // Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право. – Вінниця: ДонНУ, 2015. – №1. – С. 75-79.

Монографії

10. Городничук Н.В. Система показників оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // HR-менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: колективна моногр.; за заг. ред. д.е.н., проф. І.Б. Швець. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – С. 153-159. *(Особистий внесок здобувача: удосконалено систему показників оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства та запропоновано методика розрахунку нових показників)*.

11. Городничук Н.В. Сутність та умови забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // GR- та PR-менеджмент в контексті економічної безпеки: моногр.; за ред. проф. Мігус І.П. – Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А., 2014. – С. 55-78. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано та конкретизовано основні чинники, що впливають на процес професійного розвитку персоналу)*.

Матеріали науково-практичних конференцій

12. Городничук Н.В. Повышение конкурентоспособности отечественных предприятий за счёт внедрения международных стандартов ISO серии 9000 / Н.В. Городничук, О.В. Ткачова // Проблеми розвитку та впровадження систем управління, стандартизації, сертифікації, метрології в регіонах України: матеріали I Всеукр. наук.-практ. та студ. конф. (м. Донецьк, 24-26 трав. 2011 р.). – Донецьк: ДонНТУ, 2011 – С. 23-28. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано необхідність впровадження системи менеджменту якості на українських підприємствах)*.

13. Городничук Н.В. Пути совершенствования учета и анализа затрат на обеспечение качества / Н.В. Городничук // Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11-14 квіт. 2012 р.). – Харків: НТУ «ХП», 2012. – С. 341-343.

14. Городничук Н.В. Роль професійного розвитку у забезпеченні якості персоналу / Н.В. Городничук // Конкурентоспроможність економіки України: теорії, моделі, механізми: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 25-

26 січ. 2013 р.). – Дніпропетровськ: ДВНЗ «Національний гірничий університет», 2013. – С. 13-14.

15. Городничук Н.В. Обґрунтування доцільності підвищення якості професійного розвитку персоналу / Н.В. Городничук // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених і студентів (м. Донецьк, 21-22 берез. 2013 р.). – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – С. 80-83.

16. Городничук Н.В. Підвищення конкурентоспроможності шляхом професійного розвитку персоналу / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Проблеми розвитку та впровадження систем управління, стандартизації, сертифікації, метрології в регіонах України: матеріали Всеукр. наук.-практ. та студ. конф. (м. Донецьк, 8-11 квіт. 2013 р.). – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – С. 24-28. *(Особистий внесок здобувача: обґрунтовано вплив професійного розвитку персоналу на забезпечення конкурентоспроможності підприємства).*

17. Городничук Н.В. Якість процесу професійного розвитку персоналу / Н.В. Городничук, О.В. Захарова // Бізнес та умови його розвитку: національний та міжнародний дискурси: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 15-17 трав. 2013 р.). – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. – С. 82-85. *(Особистий внесок здобувача: сформульовано складові процесу професійного розвитку персоналу відповідно до циклу Демінга).*

18. Городничук Н.В. Забезпечення вимог систем менеджменту якості при обґрунтуванні процесу професійного розвитку персоналу / Н.В. Городничук // Фінансова система України: проблеми та перспективи розвитку в умовах трансформації соціально-економічних відносин: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Севастополь, 16-18 трав. 2013 р.). – Севастополь: СІБС, 2013. – С. 336-338.

19. Городничук Н.В. Роль професіонального розвитку в досягненні результативності діяльності підприємства / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Проблемы и перспективы развития региональных рынков труда: материалы II Всерос. научно-практ. конф. молодых ученых (г. Махачкала, 16-17 октяб. 2013 г.). – Махачкала: МАДИ, 2013. – С. 242-246. *(Особистий внесок здобувача: досліджено сутність понять «професійний розвиток» та «професійне навчання», визначено роль професійного розвитку в досягненні результативності діяльності підприємства).*

20. Городничук Н.В. Удосконалення процедури оцінки якості професійного розвитку персоналу / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Міжнародна стратегія економічного розвитку регіону: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 3-5 верес. 2013 р.). – Суми: СумДУ, 2013. – С. 76-78. *(Особистий внесок здобувача: запропоновано методика розрахунку коефіцієнта ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу та обґрунтовано критерії оцінки).*

21. Городничук Н.В. Інтенсивність професійного розвитку персоналу в Україні / Н.В. Городничук // Проблеми розвитку та впровадження систем управління, стандартизації, сертифікації, метрології в регіонах України: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Донецьк, 7-10 квіт. 2014 р.). – Донецьк: ДонНТУ, 2014. – С. 102-105.

22. Городничук Н.В. Методические особенности оценки качества профессионального развития персонала / О.В. Захарова, Н.В. Городничук //

Современные наукоемкие технологии: приоритеты развития и подготовка кадров: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Набережные Челны, 16 мая 2014 г.). – Казань: Изд-во Казан. гос. техн. ун-та, 2014. – С. 199-205. (*Особистий внесок здобувача: виокремлено показники оцінки якості для кожного підпроцесу процесу професійного розвитку персоналу*).

23. Городничук Н.В. Диагностика профессионального развития персонала в Украине на национальном и региональном уровнях / О.В. Захарова, Н.В. Городничук // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы V Всерос. с междунар. участием научно-практ. конф. (г. Махачкала, 12 июня 2014 г.). – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2014. – № 7 (22). – С. 48-51. (*Особистий внесок здобувача: досліджено інтенсивність процесу професійного розвитку персоналу промислових підприємств*).

24. Городничук Н.В. Оцінка факторів впливу на якість професійного розвитку персоналу / Н.В. Городничук // Нормативні, управлінські та міжнародні аспекти соціально-економічного розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 24-25 жовт. 2014 р.). – У 3-х ч. – Ч.3. – Львів: ГО «Львівська економічна фундація», 2014. – С. 58-61.

25. Городничук Н.В. Оцінка якості та результативності професійного розвитку персоналу на макроекономічному рівні / Н.В. Городничук // Фінансова інфраструктура: формування, проблеми та перспективи розвитку в умовах інноваційної економіки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7-8 лист. 2014 р.). – У 4-х ч. – Ч.2. – К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2014. – С. 38-41.

АНОТАЦІЯ

Городничук Н.В. Управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України, Красноармійськ, 2015.

Дисертацію присвячено розробці науково-методичних засад і практичних рекомендацій щодо управління професійним розвитком персоналу промислового підприємства. Уточнено сутність поняття «управління якістю професійного розвитку персоналу», яке, на відміну від існуючих, розглядається як безперервний процес підвищення професійної компетентності персоналу через особисте професійне навчання з метою досягнення поточних цілей та стратегічної мети діяльності підприємства. Обґрунтовано систему наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу, яка є синтезом принципів професійного розвитку персоналу та загальних принципів управління якістю. Запропоновано систему показників оцінки якості професійного розвитку персоналу на основі встановлення впливу професійного навчання персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства. Проаналізовано результативність професійного розвитку персоналу промислових підприємств на національному та регіональному рівнях і виконано аналіз інтенсивності, достатності та результативності професійного розвитку персоналу промислових підприємств. Розроблено науково-методичний

підхід до комплексної оцінки якості професійного розвитку персоналу шляхом розробки матриці якісних, кількісних та результируючих показників професійного розвитку. Удосконалено процедуру моделювання результивативності професійного розвитку персоналу на основі встановлення впливу якісних і кількісних показників на результируючі показники оцінки якості професійного розвитку. Обґрунтовано систему нормативів якості професійного розвитку персоналу, якими є мінімальні, середні й максимальні рівні показників зон якісної і кількісної оцінок. Здійснено прогнозування зміни якості професійного розвитку персоналу при досягненні нормативних рівнів.

Ключові слова: управління, якість, професійний розвиток, професійне навчання, персонал, промислове підприємство, оцінка.

АННОТАЦИЯ

Городничук Н.В. Управление качеством профессионального развития персонала промышленного предприятия. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Министерства образования и науки Украины, Красноармейск, 2015.

Диссертация посвящена разработке научно-методических основ и практических рекомендаций по управлению профессиональным развитием персонала промышленного предприятия. Уточнена сущность понятия «управление качеством профессионального развития персонала», которое, в отличие от существующих, рассматривается как повышение профессиональной компетентности персонала путем личного профессионального обучения с целью достижения текущих задач и стратегической цели деятельности предприятия. Обоснована система научных принципов управления качеством профессионального развития персонала, которая является синтезом принципов профессионального развития персонала и общих принципов управления качеством, использование которых способствует обеспечению обоснованности и необходимой результивативности управленческих решений. Разработан алгоритм управления качеством профессионального развития персонала путем конкретизации входящих и исходящих данных на каждом из подпроцессов, что упрощает и оптимизирует процедуру организации профессионального обучения персонала. Предложена система показателей оценки качества профессионального развития персонала на основе установления влияния профессионального обучения персонала на конечные результаты деятельности предприятия, что обеспечивает объективную оценку этапов процесса развития персонала. Разработана процедура оценки предприятием целесообразности инвестирования в профессиональное развитие персонала на основе расчета коэффициента эффективности инвестирования в профессиональное развитие и прогнозирования изменения его составляющих по конкретным направлениям профессионального развития персонала, что обеспечивает повышение эффективности инвестиций в развитие персонала.

Проанализирована результивативность профессионального развития персонала промышленных предприятий на национальном и региональном уровнях и выполнен анализ интенсивности, достаточности и результивативности профессионального

развития персонала промышленных предприятий. Разработан научно-методический подход к комплексной оценке качества профессионального развития персонала путем заполнения матрицы качественных, количественных и результирующих показателей профессионального развития, применение которого обеспечивает мониторинг качества профессионального развития персонала. Процедура оценки предусматривает расчет трех блоков показателей: показателей зоны качественной оценки (уровни согласованности учебных программ с производственными потребностями; соответствия учебных программ возможностям восприятия слушателей; усвоения новых знаний и навыков); показателей зоны количественной оценки (удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение, удельный вес инвестиций в человеческий капитал от общего фонда оплаты труда, периодичность повышения квалификации); показателей зоны оценки результативности профессионального развития персонала (коэффициенты: текучести перспективных работников; финансовой емкости инвестирования в человеческий капитал; эффективности инвестирования в профессиональное развитие персонала).

Усовершенствована процедура моделирования результативности профессионального развития персонала на основе установления влияния качественных и количественных показателей на результирующие показатели оценки качества профессионального развития, что позволяет выявить наиболее значимые факторы повышения общего уровня качества профессионального развития. Обоснована система нормативов оценки качества профессионального развития персонала, которыми являются минимальные, средние и максимальные уровни показателей зон качественной и количественной оценок, что позволяет спрогнозировать результативность профессионального развития персонала и своевременно разработать необходимые мероприятия для достижения нормативных уровней. Обоснованы стратегические направления управленческих действий для достижения нормативных уровней показателей оценки качества профессионального развития персонала промышленных предприятий.

Ключевые слова: управление, качество, профессиональное развитие, профессиональное обучение, персонал, промышленное предприятие, оценка.

SUMMARY

Gorodnichuk N.V. Managing the Quality of Staff Professional Development at an Industrial Enterprise. – Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Candidate of Economic Sciences, speciality 08.00.04 – Economics and Enterprise Management (according to economic activity). – State Institution for Higher Education «Donetsk National Technical University», Ministry of Education and Science of Ukraine, Krasnoarmiysk, 2015.

The dissertation is devoted to development of methodological guidance and practical recommendations concerning the management of staff professional development at an industrial enterprise. There has been refined the concept of «managing the quality of staff professional development», which in contrast to existing interpretations has been considered as an overall increase in professional competence of personnel through individual professional training to meet the purpose of achieving current goals and strategic objectives of enterprise activity. The system of scientific principles of quality

management in regard to staff professional development has been substantiated. This system is considered to be a synthesis of principles of personnel professional development and general principles of quality management. On the basis of revealing the influence of staff professional training on ultimate results of enterprise activity, the quality rating system for staff professional development has been offered. The effectiveness of personnel professional development at an industrial enterprise has been examined at both national and regional levels; and the analysis of intensity, adequacy and effectiveness of staff professional development has been performed with regard to industrial enterprises. There has been developed a scientific-methodological approach to the integrated quality assessment of personnel professional growth by elaborating the matrix of qualitative, quantitative, resultant indicators of professional development. There has been improved the procedure of modelling the effectiveness of professional development on the ground of defining the influence of qualitative, quantitative rates on resultant indicators of quality assessment of personnel professional growth. There has been substantiated the system of quality standards concerning the personnel professional growth. These are minimum, medium and maximum rating scales in qualitative and quantitative assessment area. There has been performed the forecast of quality change in staff professional development at reaching standard levels.

Key words: management, quality, professional development (growth), professional training, personnel (staff), industrial enterprise, assessment.