

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

БОРИСЯК ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА



УДК 331.108.2:005.591.1:631.15(043.3)

ОПТИМІЗАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Тернопільському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Брич Василь Ярославович,
Тернопільський національний економічний університет,
в. о. директора навчально-наукового інституту
інноваційних освітніх технологій.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Ястремська Олена Миколаївна,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця,
завідувач кафедри менеджмента, логістики та економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Жежуха Володимир Йосипович,
Національний університет «Львівська політехніка»,
доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної
діяльності.

Захист відбудеться «16» жовтня 2018 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.03 у Тернопільському національному економічному університеті за адресою: 46009 м. Тернопіль, вул. Львівська, 11-а, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Тернопільського національного економічного університету за адресою: 46009 м. Тернопіль, вул. Бережанська, 4.

Автореферат розісланий «14» вересня 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, доцент



І. Я. Омецінська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Глобалізаційні процеси в суспільстві, міжгалузєва інтеграція, клієнтоорієнтованість, ресурсорієнтованість, розвиток цифрових технологій в останні десятиліття зумовили зміну світогляду щодо позиціонування сучасних підприємств у бізнес-середовищі. Креативність, взаємодія, доступність, простота і гнучкість стають пріоритетними принципами їхнього функціонування. З огляду на це актуалізується питання щодо пошуку і відбору найбільш ефективних ресурсів, інструментів і технологій розвитку підприємств.

Трансформацій зазнає роль персоналу у реалізації інноваційних бізнес-процесів підприємств. Автоматизація і функціонування віртуального середовища обумовлюють застосування оптимізаційного підходу до системи управління персоналом. Утвердження інтелектуалізації праці ґрунтується на засадах неперервного навчання, володіння іноземними мовами, цифрової грамотності, креативності, роботи в команді, широкопрофільності, мобільності персоналу та ін.

Теоретико-методичному та прикладному дослідженню функціонування системи управління персоналом, ринку праці, розвитку компетенцій персоналу, трансформації ролі персоналу у стратегічному інноваційно-інвестиційному управлінні підприємств присвятили свої праці такі вітчизняні та зарубіжні учені: О. Амосов, М. Армстронг, Д. Богиня, В. Брич, Дж. Ввейнгардт, С. Войтович, Д. Гест, О. Грішнова, В. Гриньова, Ю. Гуменюк, П. Друкер, В. Жежуха, С. Калініна, А. Колот, Р. Кац'янова, Т. Кіной, І. Кузнецова, О. Левченко, К. Легдж, Е. Лібанова, П. Моравські, Г. Назарова, В. Нижник, М. Новікова, І. Петрова, Ю. Петруня, М. Романюк, А. Саваневицєне, Г. Савіна, Л. Семів, Дж. Сторі, Г. Тарасюк, Д. Торрінгтон, А. Череп, Р. Чорний, І. Цвігун, О. Ястремська та ін. Особливості впровадження інноваційних технологій у систему управління персоналом з метою підвищення ефективності розкриття потенціалу працівників і рівня їхнього використання на сучасних підприємствах вивчають Т. Білорус, С. Гончарова, О. Гугул, О. Дяків, В. Жежуха, З. Йоніякова, М. Карлін, А. Каханьякова, Р. Коц'янова, Е. Лихолобов, Л. Мажник, М. Нагара, Г. Назарова, Л. Науменко, О. Нахтманова, В. Мазур, В. Петюх, Г. Писарєвська, М. Сагайдак, І. Сочинська-Сибірцева, О. Третьяк, М. Ушева, С. Цимбалюк, О. Ястремська та ін.

Водночас при відстежуванні тенденцій нелінійного розвитку економічних процесів на макро-, мезо- і мікрорівнях важливе значення належить проведенню досліджень крізь призму застосування оптимізаційного підходу до відбору, впровадження та оцінки ефективності інноваційних технологій у системі управління персоналом, орієнтованих на формування персоналу, розкриття прихованих здібностей працівників поколінь XYZ, зокрема проведення стратифікації технологій та ідентифікації соціально-економічної категорії «оптимізаційні технології» в системі управління персоналом підприємств. Необхідність розроблення механізму використання оптимізаційних технологій формування персоналу в умовах становлення сучасної парадигми оптимізаційного розвитку управління персоналом підприємств визначає актуальність теми, окреслення мети, завдань та основних напрямів дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Тернопільського національного економічного університету в рамках тем «Управління організацією на засадах трансформаційного менеджменту» (державний реєстраційний номер 0112U008456), де автором розроблено модель стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств, та «Інноваційні технології у системі управління персоналом підприємств в умовах оптимізаційного розвитку» (державний реєстраційний номер 0118U003172), де запропоновано інструментарій відбору і методичний підхід до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних основ оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств і розробка практичних рекомендацій щодо їх використання.

Зазначена мета зумовлює необхідність вирішення таких завдань:

- розглянути концептуальні підходи до управління персоналом і сучасні оптимізаційні чинники його розвитку;
- визначити сутність поняття «формування персоналу підприємств»;
- удосконалити підходи до технологій формування персоналу підприємств і розкрити сутність оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств;
- оцінити оптимізаційні процеси формування персоналу і рівень використання технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств;
- розвинути структуру людських ресурсів як основи для визначення диференційованих кар'єрних очікувань працівників;
- удосконалити механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств;
- побудувати модель стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств;
- розробити інструментарій відбору оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств і методичний підхід до оцінки ефекту від їх використання;
- сформувати напрями використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси управління персоналом підприємств і використання технологій формування персоналу в умовах оптимізаційного розвитку.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні і прикладні засади оптимізаційних технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та економіко-статистичні методи дослідження: історико-економічний, монографічний, наукового узагальнення – для виокремлення концептуальних підходів до управління персоналом і формування сучасної парадигми його оптимізаційного розвитку; холістичний підхід, індукції, дедукції – для визначення сутності понять «формування персоналу підприємств» і «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств»; системно-структурний аналіз, порівняння – для удосконалення підходів до технологій

формування персоналу підприємств; статичний метод економічного аналізу, кореляційний – для виокремлення оптимізаційних процесів формування персоналу сільськогосподарських підприємств; анкетування, інтерв'ю – для діагностики рівня використання технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств; абстрактно-логічний – для обґрунтування застосування здібнісного підходу до формування персоналу; кібернетичний підхід, діалектичний метод пізнання – при побудові моделі стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств; матричний, експертних оцінок та економіко-математичного програмування – для розробки інструментарію відбору і методичного підходу до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств; емпіричний – при формуванні напрямів використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств; експериментальний – для апробації механізму використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з питань оптимізаційних процесів на підприємствах, функціонування системи управління персоналом і використання технологій формування персоналу, діюча нормативно-правова база України, дані статистичної звітності сільськогосподарських підприємств, Державної служби статистики України, інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методичних аспектів оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств і розробці практичних рекомендацій щодо їх використання. Результати дисертаційної роботи, що конкретизують наукову новизну, представлені у таких положеннях:

удосконалено:

– механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, відмінність якого полягає у впровадженні стратегії оптимізаційного формування персоналу, розробленні інструментарію відбору оптимізаційних технологій і проведенні оцінки ефекту від використання цих технологій, що сприятиме систематичному оновленню бази людських ресурсів для посилення інноваційної складової підприємств у бізнес-середовищі;

– концептуальний підхід до управління персоналом, що відрізняється утвердженням засад оптимізаційного розвитку підприємств, сутність якого полягає в оновленні та флексибілізації корпоративних знань, динамічних здібностей у найбільш взаємовигідний спосіб для бізнесу і суспільства, що дало змогу сформуванню сучасну парадигму оптимізаційного розвитку управління персоналом шляхом трансформації класичного бізнес-процесу «управління персоналом» на підприємствах на засадах природовідповідності та інноваційності;

– оптимізаційний підхід щодо використання технологій формування персоналу, що в умовах глобалізаційних процесів у суспільстві відрізняється забезпеченням оперативного оновлення бази людських ресурсів. Це дозволило трактувати поняття «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств» як технології, спрямовані на розкриття прихованих здібностей працівників та їхнє використання у реалізації бізнес-процесів підприємства;

– систему стратегічного управління персоналом підприємства через впровадження стратегії оптимізаційного формування персоналу, яка передбачає використання оптимізаційних технологій, здібнісного підходу до формування персоналу, інтеграцію і максимізацію обов'язків менеджерів усіх рівнів на формування бази людських ресурсів, що сприятиме максимізації прибутку і мінімізації витрат, а також утвердженню конкурентності підприємства у бізнес-середовищі;

– інструментарій відбору оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, особливістю якого є фокусування уваги на розвитку «м'яких» навичок працівників, що дозволяє враховувати цілі та можливості усіх учасників бізнес-процесів, а також дало змогу розробити методичний підхід до оцінки ефекту від використання цих технологій;

набули подальшого розвитку:

– трактування поняття «формування персоналу підприємств», яке, на відміну від існуючих тлумачень, визначено як оптимізаційний процес управління персоналом, орієнтований на створення умов для гармонізації розвитку кожного працівника з цілями підприємства і суспільства, а також виявлення прихованих здібностей персоналу шляхом комплексного врахування зовнішнього і внутрішнього середовищ, які впливають на нього. Це дозволило цілісно розглядати процеси управління персоналом;

– оцінка оптимізаційних процесів формування персоналу і рівня використання технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств, змістом яких стало вирішення двох взаємопов'язаних завдань: максимізація прибутку від впровадження цих технологій, спрямованих на розкриття потенціалу працівників, і мінімізація витрат на формування персоналу, що дало змогу встановити доцільність відбору оптимізаційних технологій формування персоналу;

– структура людських ресурсів, особливостями якої є застосування здібнісного підходу до формування персоналу, що передбачає врахування ієрархічних рівнів структури людських ресурсів (біологічний, соціальний, економічний) підприємств. Це дозволить системно розуміти питання диференційованості кар'єрних очікувань працівників, цілісно оцінити потреби і можливості кожного працівника, порівняти їх із бізнес-стратегією, провести ефективний відбір оптимізаційних технологій формування персоналу;

– напрями використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, які відрізняються від існуючих такими особливостями: створення галузевих електронних баз анотацій вітчизняних наукових досліджень у сфері управління персоналом; розробка інформаційних електронних баз (програмних додатків, ботів) позитивного досвіду з впровадження інноваційних технологій формування персоналу на підприємствах; систематичний комплексний аналіз організаційного середовища підприємства (управлінська ієрархічна структура; показники структури, руху і чисельності персоналу; умови праці); створення програмного продукту (бота; чат-бота) з автоматизованого відбору оптимізаційних технологій формування персоналу та інформаційно-консультаційних, навчальних ресурсів (центрів розвитку) з їхнього впровадження

на практиці, що сприятиме створенню інноваційної бази людських ресурсів підприємств.

Практичне значення одержаних результатів реалізовано шляхом удосконалення підходів до стратегічного управління персоналом підприємств через формулювання і побудову моделі стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств, розробку інструментарію відбору та методичного підходу до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

Окремі результати дисертаційної роботи використовуються у діяльності сільськогосподарських підприємств, зокрема: модель стратегії оптимізаційного формування персоналу, методика відбору та оцінки ефективності використання оптимізаційних технологій формування персоналу використані у діяльності Приватного агропромислового підприємства «Агропродсервіс» (довідка № 038 від 18 січня 2018 р.) і ТзОВ «Бучачагрохлібпром» (довідка № 36/к від 12 лютого 2018 р.); структура людських ресурсів, в основі якої закладено здібнісний підхід до формування персоналу, застосовано у діяльності ПП «Агрофірма «Медобори» (довідка № 2 від 5 січня 2018 р.) і ТзОВ «Бучачагрохлібпром» (довідка № 36/к від 12 лютого 2018 р.).

Алгоритм пошуку і підбору персоналу, рекомендаційні заходи щодо розробки клієнтоорієнтованих програм зі сприяння працевлаштуванню студентів і випускників використовуються у діяльності Центру працевлаштування та зв'язків з випускниками Тернопільського національного економічного університету (довідка № 126-06/377 від 5 березня 2018 р.).

Науково-практичні пропозиції авторки, орієнтовані на удосконалення ефективності функціонування системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств, розвиток аграрного ринку праці та підвищення рівня зайнятості населення, взяті до уваги Департаментом агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка № 02-122/1.2 від 24 січня 2018 р.) і Тернопільським обласним центром зайнятості (довідка № 08/375 від 9 лютого 2018 р.).

Науковий доробок дисертаційної роботи використовується в навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Ринок праці», «Мотивація персоналу» і «Технології управління персоналом» (довідка № 126-10/236 від 8 лютого 2018 р.).

Особистий внесок. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Наукові результати, теоретичні положення та практичні рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї та положення, що є результатом самостійного дослідження авторки.

Апробація результатів дисертації. Науково-практичні результати дисертаційної роботи обговорено і позитивно оцінено на 11 міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації» (м. Тернопіль,

26–27 березня 2015 р., 16–17 березня 2017 р., 29–30 березня 2018 р.), «Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів» (м. Тернопіль, 24–25 вересня 2015 р.), «Міжнародний бізнес і туризм в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Тернопіль-Збараж, 12–13 травня 2016 р.), «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 15–16 вересня 2016 р.), «Міжнародний бізнес та замковий туризм в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку» (м. Тернопіль-Збараж, 28–29 квітня 2017 р.), «Економіка, фінанси та управління: оцінка та перспективи розвитку» (м. Полтава, 8 вересня 2017 р.), «Сучасні економічні дослідження: кооперація, банківська справа, публічне управління в умовах децентралізації» (м. Кельце, Республіка Польща, 26 вересня 2017 р.), «Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку» (м. Маріуполь, 3–4 жовтня 2017 р.), «Сфера гостинності як компонента міжнародного туризму: сучасний стан і перспективи розвитку» (м. Тернопіль-Збараж, 10–11 травня 2018 р.); і Всеукраїнській науково-практичній конференції «Державна політика щодо проблем працевлаштування і роль вищих навчальних закладів у вирішенні питань надання першого робочого місця випускникам» (м. Одеса, 22–25 вересня 2013 р.).

Публікації. Результати наукових досліджень опубліковано в 21 науковій праці (3 з яких у співавторстві) загальним обсягом 8,31 д. а. (особисто автору належить 7,47 д. а.), в тому числі: 7 статей – у фахових виданнях України загальним обсягом 5,22 д. а. (з них 5 – у фахових виданнях України, що входять до наукометричних баз даних); 1 стаття – у зарубіжному періодичному виданні загальним обсягом 0,56 д. а.; 13 праць апробаційного характеру загальним обсягом 2,53 д. а.

Структура і обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 245 сторінок друкованого тексту. Робота містить 11 таблиць на 6 сторінках, 39 рисунків на 22 сторінках, 15 додатків на 56 сторінках. Список використаних джерел складається з 226 найменувань і розміщений на 25 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні засади оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств**» удосконалено концептуальні підходи до управління персоналом через обґрунтування чинників становлення парадигми оптимізаційного розвитку управління персоналом підприємств, розкрито сутність поняття «формування персоналу підприємств», досліджено інноваційні технології формування персоналу, запропоновано визначення поняття «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств» через застосування оптимізаційного підходу до технологій формування персоналу підприємств.

У результаті розгляду еволюції концептуальних підходів до управління персоналом, закономірностей функціонування підприємств виокремлено такі сучасні оптимізаційні чинники, як динамічний розвиток інформаційних

технологій і поява віртуальних підприємств, синергія поколінь працівників XYZ, флексибілізація в організаційній структурі управління, командоутворення та управління проектами. З огляду на це зроблено акцент на актуальності оптимізаційного розвитку підприємств, сутність якого полягає в оновленні та флексибілізації корпоративних знань, динамічних здібностей у найбільш взаємовигідний спосіб для бізнесу і суспільства.

Відстежено тенденцію одночасного і взаємопов'язаного розвитку кількох концепцій в економіці, що зумовлює зміну підходу до трактування ролі людини у бізнес-процесах, використання технологій управління персоналом. Відповідно до цього обґрунтовано твердження про формування парадигми оптимізаційного розвитку управління персоналом, змістом якої є трансформація класичного бізнес-процесу «управління персоналом» на підприємствах на засадах природовідповідності та інноваційності. Важливими компонентами такої парадигми є: застосування холістичного (цілісного) підходу до напрямів управління персоналом з розкриття прихованих здібностей працівників; розгляд формування персоналу як оптимізаційного процесу управління персоналом; застосування оптимізаційного підходу до технологій формування персоналу; впровадження стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств.

Досліджено широкоспекторність напрямів управління персоналом підприємств. На підставі застосування засад холістичного менеджменту запропоновано трактувати поняття «формування персоналу підприємств» як оптимізаційного процесу управління персоналом, який орієнтований на створення умов для гармонізації розвитку кожного працівника з цілями підприємства і суспільства, а також виявлення прихованих здібностей персоналу шляхом комплексного врахування зовнішнього і внутрішнього середовищ, які впливають на нього.

Удосконалено класифікацію технологій управління персоналом (рис. 1), а саме введено критерій «за ефектом дії», що дозволило виокремити такий різновид технологій, як «оптимізаційні технології». Враховано різноманітність технологій формування персоналу, стратифіковано їх за такими стратами: аналіз і планування; організація; мотивація. Встановлено, що в розрізі інноваційних тенденцій розвитку ринку праці, зокрема появи нових поколінь персоналу Y і Z, функція контролю у системі управління персоналом інтегрується у функцію аналізу.

Запропоновано оптимізаційний підхід до технологій формування персоналу, сутність якого полягає у реалізації на підприємстві комплексного алгоритму таких дій, як: виокремлення зовнішніх і внутрішніх оптимізаційних чинників використання інноваційних технологій формування персоналу; застосування принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами; впровадження механізму використання оптимізаційних технологій формування персоналу. Обґрунтовано необхідність розгляду поняття «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств» як технологій, спрямованих на розкриття прихованих здібностей працівників та їхнє використання у реалізації бізнес-процесів підприємства.

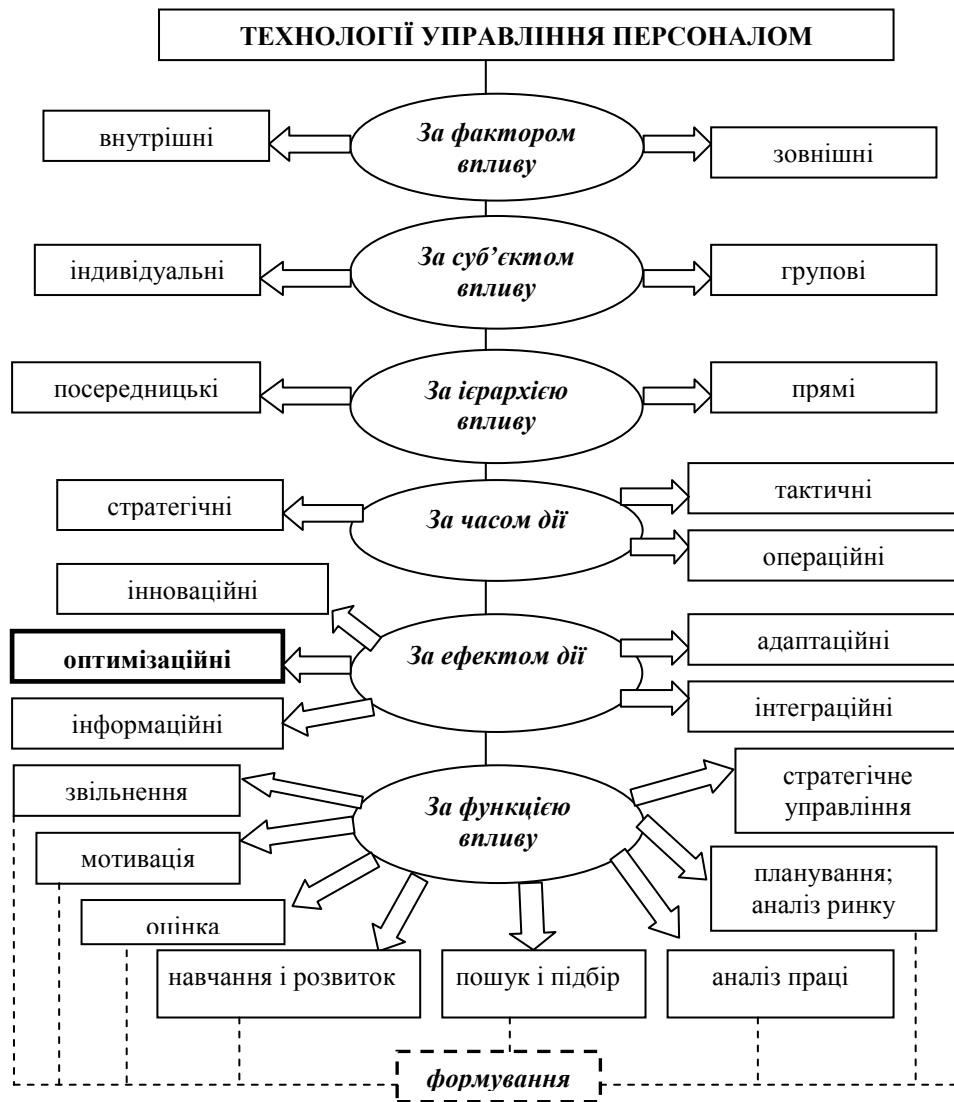


Рис. 1. Класифікація технологій управління персоналом підприємств

У другому розділі «Використання технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств» розглянуто оптимізаційні процеси формування персоналу сільськогосподарських підприємств, обґрунтовано доцільність оптимізаційно орієнтованого використання технологій формування персоналу підприємств при впровадженні принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами, розвинено структуру людських ресурсів через застосування здібнісного підходу до формування персоналу підприємств.

На основі вивчення оптимізаційних процесів формування персоналу сільськогосподарських підприємств встановлено, з одного боку, сприятливі природно-кліматичні умови для розвитку сільського господарства, а з іншого – депресивний ринок праці (рис. 2). Динамічний розвиток цифрових технологій, автоматизація бізнес-процесів (GPR-навігатори, дрони, безпілотники та ін.) свідчать про применшення ролі фізичної праці людини. Водночас у розрізі цього аспекту досліджено, що зростає цінність інтелектуальної праці, розвитку «м'яких» навичок персоналу. Виявлено, що керівники підприємств опинились перед дилемою вибору стратегічного джерела отримання швидких і високих доходів: збільшувати інвестиції у такі основні засоби, як автоматизовану техніку, програмне

забезпечення, мінеральні добрива, селекцію тощо, або інвестувати в людські ресурси – формування персоналу через використання інноваційних технологій.

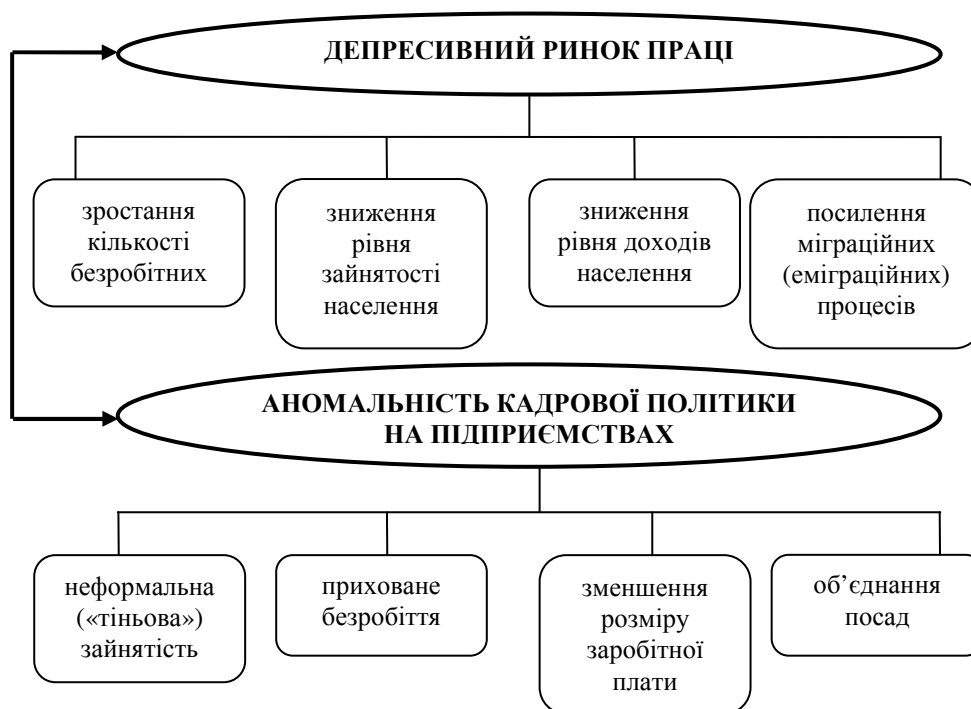


Рис. 2. Взаємозв'язок депресивного ринку праці та формування персоналу підприємств

Досліджено, що завдання оптимізаційного бізнес-процесу сільськогосподарських підприємств полягає не у прямому скороченні витрат на реалізацію певного проекту, а в проведенні аналізу наявних ресурсних потужностей, їхньому зіставленні з викликами зовнішнього середовища і розробці відповідних програм з впровадження технологій, спрямованих на досягнення найвищих результатів. На основі інтерв'ю з менеджерами сільськогосподарських підприємств виявлено, що важливим чинником конкурентоспроможності підприємства є впровадження технологій з розвитку і мотивації персоналу, які ґрунтуватимуться на інноваційних досягненнях у сфері цифрових інформаційних технологій. У даному контексті встановлено, що необхідно зосереджувати увагу на працівниках, які є креативними, цікавляться тенденціями розвитку як за своєю спеціальністю, так і суміжними.

З огляду на це через анкетування та інтерв'ю працівників досліджуваних підприємств проведено оцінку рівня використання технологій формування персоналу на сільськогосподарських підприємствах. Встановлено, що на підприємствах найчастіше використовують традиційні технології формування персоналу (наприклад, наставництво – 98% від усіх досліджуваних підприємств; проте застосовують коучинг – 7%, гейміфікацію – 2%, хедхантинг – 2%). Водночас доведено, що важливе значення мають впровадження технологій, побудованих на індивідуальному підході до мотивації та розвитку персоналу, розробка критеріїв і показників оцінки результатів роботи (виведення формули пакета заробітної плати), створення гуртків якості, преміювання за пропозиції впровадження інновацій. Цим підтверджено доцільність оптимізаційно орієнтованого використання технологій формування персоналу підприємств при застосуванні принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами, сутність якого полягає у проведенні відбору і

впровадженні тих інноваційних технологій формування персоналу, які сприятимуть досягненню найвищих результатів господарської діяльності підприємств, розкриттю прихованих здібностей працівників. У результаті доведено, що важливим компонентом ефективного стратегічного управління як сільськогосподарським підприємством загалом, так і персоналом зокрема, є використання оптимізаційних технологій формування персоналу.

Встановлено, що застосування здібнісного підходу до формування персоналу підприємств (рис. 3) передбачає врахування ієрархічних рівнів структури людських ресурсів (біологічний, соціальний, економічний) на підприємствах, що в результаті дозволить холістично оцінити потреби і можливості кожного працівника, порівняти їх із бізнес-стратегією, а також сприятиме ефективному відбору оптимізаційних технологій формування персоналу.

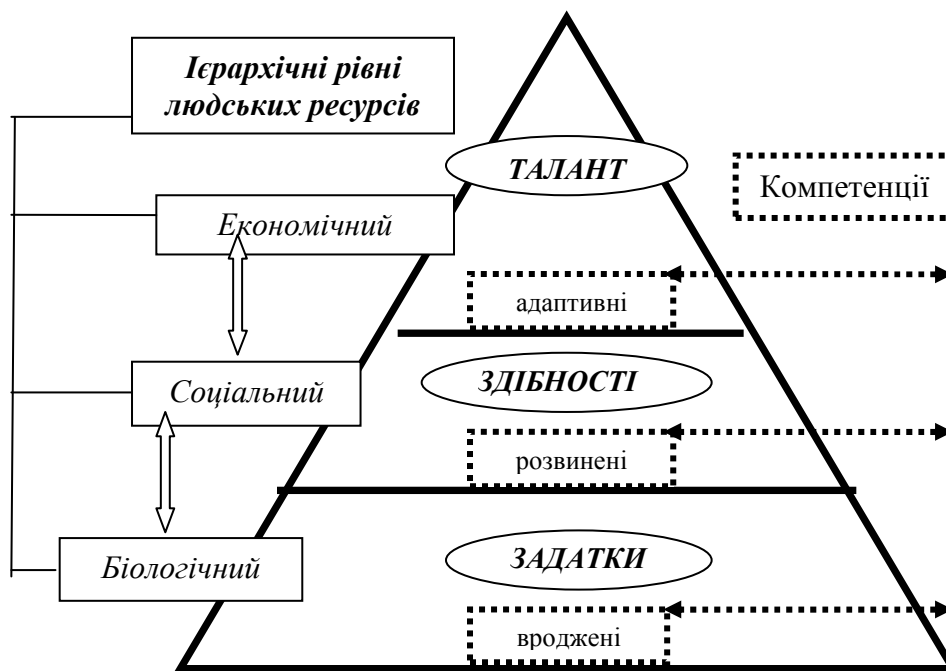


Рис. 3. Здібнісний підхід до формування персоналу підприємств

У третьому розділі «Механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств» розроблено модель стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств, інструментарій відбору і методичний підхід до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, сформовано напрями застосування оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

На основі дослідження розвитку персоналу у сучасних умовах запропоновано удосконалений механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств у результаті впровадження стратегії оптимізаційного формування персоналу. Важливими компонентами такого механізму є розробка інструментарію відбору оптимізаційних технологій і методичного підходу до оцінки ефекту від використання цих технологій.

Удосконалено систему стратегічного управління персоналом підприємств через впровадження моделі стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств (рис. 4).

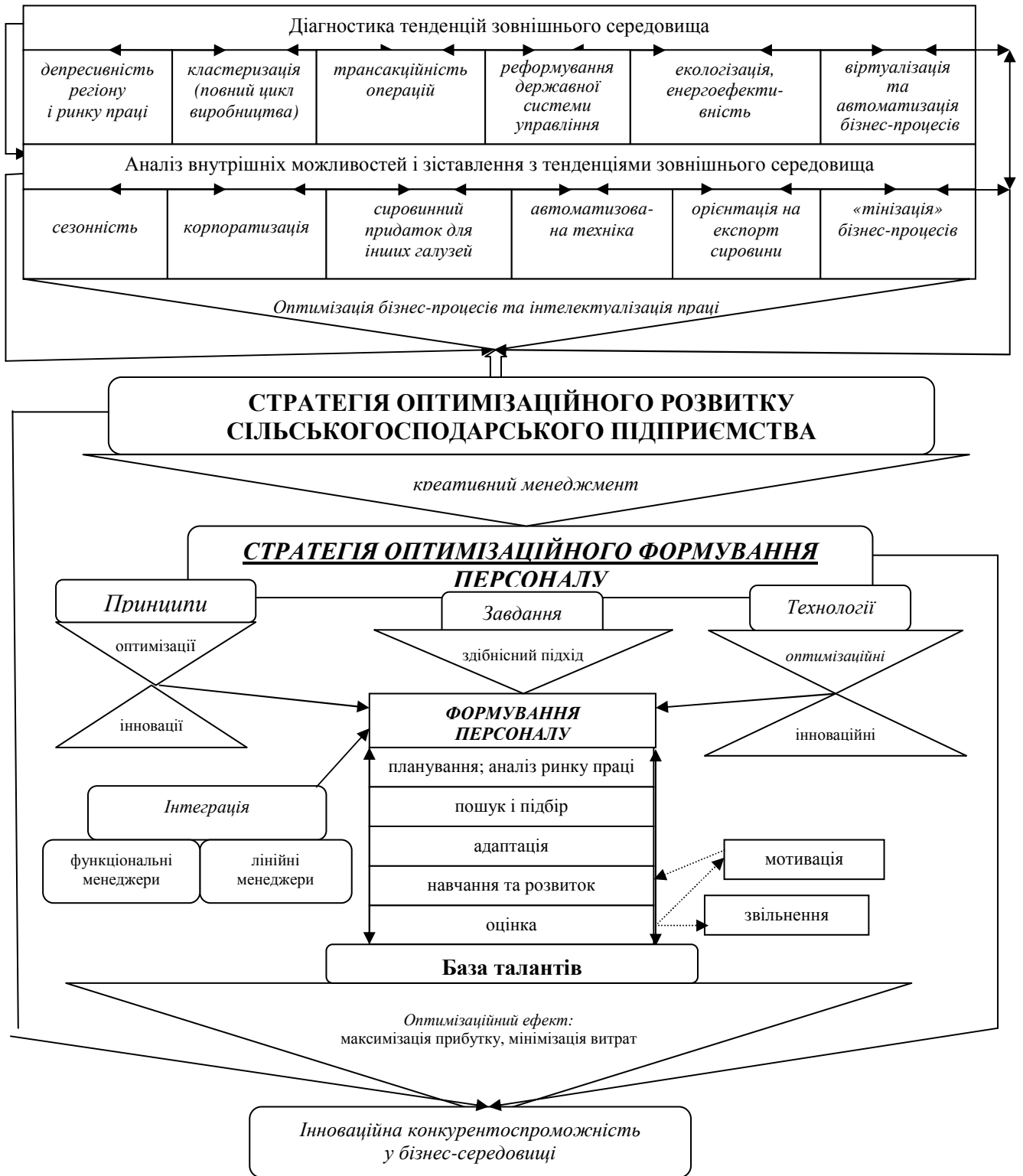


Рис. 4. Модель стратегії оптимізаційного формування персоналу сільськогосподарських підприємств

Компонентами такої моделі є: узгодженість із стратегією оптимізаційного розвитку підприємства – аналіз внутрішніх можливостей та зіставлення з сучасними тенденціями зовнішнього середовища, на основі якого відбувається оптимізація бізнес-процесів через максимізацію принципів креативного менеджменту та інтелектуалізації праці, тобто оптимізацію формування персоналу; формування персоналу за поєднання принципів оптимізації та

інновації; формування персоналу на основі застосування здібнісного підходу; інтеграція і максимізація обов'язків менеджерів усіх рівнів. У результаті впровадження такої стратегії прогнозується максимізація прибутку і мінімізація витрат (оптимізаційний ефект), утвердження конкурентності підприємства у бізнес-середовищі (інноваційний ефект).

Розроблено інструментарій відбору оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств (профіль критеріїв оптимізації формування персоналу, профілі критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, профіль критеріїв оптимізаційних технологій формування персоналу), який розглянуто у таких двох площинах: структура людських ресурсів – «м'які» навички, «тверді» навички (група якісних критеріїв оптимізації); структура економічної ефективності за видами управління – управління підприємством, управління персоналом, зокрема формування персоналу (група кількісних критеріїв оптимізації). Такий інструментарій дозволить враховувати цілі та можливості усіх учасників бізнес-процесів. Запропоновано алгоритм відбору оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств: вибір критеріїв оптимізації формування персоналу і технологій формування персоналу (метод розстановки пріоритетів); відбір оптимізаційних технологій формування персоналу (матричний метод).

Сформовано методичний підхід до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, який передбачає проведення аналізу критеріїв оптимізації формування персоналу і критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, фінансових результатів діяльності підприємства, кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці та витратами на технології формування персоналу.

Для оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств запропоновано розрахувати коефіцієнт ефективності взаємозалежності (K_E) між $\overline{K_{отфп}}$ (інтегральний середній арифметичний показник профілю критеріїв оптимізаційних технологій формування персоналу) і $\overline{K_{фп}}$ (інтегральний середній арифметичний показник профілю критеріїв оптимізації формування персоналу):

$$K_E = \frac{\overline{K_{отфп}}}{\overline{K_{фп}}}.$$

Встановлено, якщо:

– $K_E \geq 0,8$ – це свідчить про високий рівень ефективності використання оптимізаційних технологій формування персоналу;

– $0,5 \leq K_E < 0,8$ – це свідчить про достатній рівень ефективності використання оптимізаційних технологій формування персоналу, проте варто звернути увагу на чинники, які негативно впливають на процес впровадження цих технологій;

– $K_E < 0,5$ – це свідчить про низький рівень ефективності використання оптимізаційних технологій формування персоналу та є необхідність у проведенні ґрунтовної діагностики умов впровадження цих технологій.

Зокрема, коефіцієнт ефективності взаємозалежності K_E від використання такої оптимізаційної технології формування персоналу, як хедхантинг, на ПАП

«Агропродсервіс» становить 0,87, що відповідно до даних вищезапропонованої шкали свідчить про високий рівень ефективності використання технології. У ТЗОВ «Бучачагрохлібпром» цей показник становить 0,52, що свідчить про достатній рівень ефективності технології хедхантинг. Водночас менеджерам доцільно звернути увагу на чинники, які негативно впливають на процес упровадження цієї технології.

Для удосконалення використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств сформовано такі напрями: створення галузевих електронних баз анотацій вітчизняних наукових досліджень у сфері управління персоналом; розробка інформаційних електронних баз (програмних додатків, ботів) позитивного досвіду з впровадження інноваційних технологій формування персоналу на підприємствах; систематичний комплексний аналіз організаційного середовища підприємства (управлінська ієрархічна структура; показники структури, руху і чисельності персоналу; умови праці); створення програмного продукту (бота; чат-бота) з автоматизованого відбору оптимізаційних технологій формування персоналу та інформаційно-консультаційних, навчальних ресурсів (центрів розвитку) з їхнього впровадження на практиці, що в результаті сприятиме створенню інноваційної бази людських ресурсів підприємств.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає у поглибленні теоретико-методичних основ оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств і розробці практичних рекомендацій щодо їх використання. Основні науково-практичні результати представлено у таких висновках:

1. В останні десятиліття відстежується посилення розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобалізація суспільних процесів. На зміну традиційним соціально-трудовим відносинам, які ґрунтувалися на принципах ієрархічності та централізації, приходять інноваційні, спрямовані на оперативне реагування на зміни, а також розробку заходів щодо запобігання кризовим факторам. Такі оптимізаційні чинники функціонування підприємств свідчать про утвердження засад їх оптимізаційного розвитку, сутність якого полягає в оновленні та флексибілізації корпоративних знань, динамічних здібностей у найбільш взаємовигідний спосіб для бізнесу і суспільства. Закладається основа для формування парадигми оптимізаційного розвитку управління персоналом, змістом якої є трансформація класичного бізнес-процесу «управління персоналом» на підприємствах на засадах природовідповідності та інноваційності.

2. Встановлення широкоспекторності напрямів управління персоналом, а також оптимізаційних чинників функціонування підприємств, визначає трактування терміна «формування персоналу підприємств» як оптимізаційного процесу управління персоналом, який орієнтований на створення умов для гармонізації розвитку кожного працівника з цілями підприємства і суспільства, а також виявлення прихованих здібностей персоналу шляхом комплексного врахування зовнішнього і внутрішнього середовищ, які впливають на нього.

3. Застосування оптимізаційного підходу до технологій формування персоналу передбачає удосконалення процесу їхнього використання через реалізацію на підприємстві комплексного алгоритму таких дій: виокремлення зовнішніх і внутрішніх оптимізаційних чинників використання інноваційних технологій формування персоналу; застосування принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами; впровадження механізму використання оптимізаційних технологій формування персоналу. У результаті поняття «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств» необхідно трактувати як технології, спрямовані на розкриття прихованих здібностей працівників та їхнє використання у реалізації бізнес-процесів підприємства.

4. Оцінка оптимізаційних процесів формування персоналу в сільськогосподарських підприємствах підтверджує зростання рівня застосування GPR-навігаторів, дронів, безпілотників, цифрового регулювання норм і часу обробітку ґрунту (зрошування посівних культур), годівлі тварин та ін. З огляду на це для поглиблення знань працівників із використання сільськогосподарської техніки необхідно розвивати у них такі навички, як неперервність саморозвитку, креативність, гнучкість тощо, створювати гнучкі профілі посад, використовувати інструментарій відбору оптимізаційних технологій формування персоналу. Доцільним також є впровадження технологій, побудованих на індивідуальному підході до мотивації та розвитку персоналу (коучинг, гейміфікація, грейдинг, хедхантинг, аутплейсмент, дауншіфтінг та ін.), розробка критеріїв і показників оцінки результатів роботи (виведення формули пакета заробітної плати), створення гуртків якості, преміювання за пропозиції впровадження інновацій. Оптимізаційно орієнтоване використання технологій формування персоналу підприємств передбачає застосування принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами. Сутність такого принципу полягає у проведенні відбору і впровадженні тих інноваційних технологій формування персоналу, які сприятимуть досягненню найвищих результатів господарської діяльності підприємств, розкриттю прихованих здібностей працівників.

5. Застосування здібнісного підходу до формування персоналу передбачає врахування ієрархічних рівнів структури людських ресурсів (біологічний, соціальний, економічний) підприємств, а також сприятиме системному розумінню питання диференційованості кар'єрних очікувань працівників, цілісній оцінці потреб і можливостей кожного працівника, порівнянню їх із бізнес-стратегією, проведенню ефективного відбору оптимізаційних технологій формування персоналу.

6. Удосконалений механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств полягає у впровадженні стратегії оптимізаційного формування персоналу. Компонентами такого механізму є застосування інструментарію відбору оптимізаційних технологій і методичного підходу до оцінки ефекту від використання цих технологій. Упровадження механізму використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств дозволить розкрити приховані здібності працівників, гармонізувати цілі працівників і підприємства, розвивати підприємство на інноваційних засадах.

7. Побудована модель стратегії оптимізаційного формування персоналу передбачає виокремлення таких її складових: узгодженість із стратегією оптимізаційного розвитку підприємства – аналіз внутрішніх можливостей та зіставлення із сучасними тенденціями зовнішнього середовища, на основі якого відбувається оптимізація бізнес-процесів через максимізацію принципів креативного менеджменту та інтелектуалізації праці, тобто оптимізацію формування персоналу; формування персоналу за поєднання принципів оптимізації та інновації; формування персоналу на основі застосування здібнісного підходу; інтеграція і максимізація обов'язків менеджерів усіх рівнів для формування бази талантів через розкриття та використання здібностей працівників (позиціонування менеджерів як коучів). Така модель стратегії спрямована на збалансований розвиток підприємств, оптимізаційний процес розкриття потенціалу працівників, створення сприятливого інвестиційного середовища для розвитку країни, підвищення рівня та якості життя населення.

8. Запропонований інструментарій відбору оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств (профіль критеріїв оптимізації формування персоналу, профілі критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, профіль критеріїв оптимізаційних технологій формування персоналу) в результаті фокусування уваги на розвитку «м'яких» навичок працівників і сформований методичний підхід до оцінки ефекту від використання таких технологій дозволять враховувати цілі та можливості всіх учасників бізнес-процесів.

9. Для удосконалення використання оптимізаційних технологій формування персоналу як основи для створення інноваційної бази людських ресурсів підприємств запропоновано розвивати такі напрями: створення галузевих електронних баз анотацій вітчизняних наукових досліджень у сфері управління персоналом, у тому числі за видами економічної діяльності підприємств; розробка інформаційних електронних баз (програмних додатків, ботів) позитивного досвіду з впровадження інноваційних технологій формування персоналу на підприємствах України, регіону чи за кордоном; систематичний комплексний аналіз організаційного середовища підприємства (управлінська ієрархічна структура; показники структури, руху і чисельності персоналу; умови праці); створення програмного продукту (бота; чат-бота) з автоматизованого відбору оптимізаційних технологій формування персоналу та інформаційно-консультаційних, навчальних ресурсів (центрів розвитку) з їхнього впровадження на практиці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Борисяк О. В. Функціонування підрозділів сприяння працевлаштуванню у вищих навчальних закладах. *Наука молода: зб. наук. праць молодих вчен. Тернопільського національного економічного університету*. 2015. Вип. 23. С. 5–13 (0,89 д. а.).

2. Борисяк О. В. Концептуальні підходи до управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 4. Т. 1. С. 51–56 (індексується у наукометричних базах *Index Copernicus*, *РИНЦ*) (0,88 д. а.).

3. Брич В. Я., Борисяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60–65 (0,59/0,17 д. а.; особистий внесок авторки: встановлено фактори взаємозв'язку депресивних ринків праці та управління персоналом підприємств).

4. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2017. Вип. 2 (50). С. 172–179 (індексується у наукометричних базах *Index Copernicus, ResearchBib, РИНЦ та ін.*) (1,05/0,71 д. а.; особистий внесок авторки: запропоновано інтегрований підхід до класифікації технологій управління персоналом, проведення стратифікації за такими стратами, як аналіз і планування, організація і мотивація).

5. Борисяк О. В. Оптимізаційний інструментарій відбору технологій формування персоналу підприємств. *Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. Серія «Економіка»*. 2017. № 4 (77). С. 169–177 (індексується у наукометричних базах *ResearchBib, CiteFactor та ін.*) (0,59 д. а.).

6. Борисяк О. В. Оцінка оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств. *Економіка та суспільство: електрон. наук. фахове вид.* 2017. № 12. С. 193–197. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua> (індексується у наукометричних базах *Index Copernicus, CiteFactor*) (0,57 д. а.).

7. Borysiak O. Innovative trends and optimization of the role of personnel in the strategic development at agricultural enterprises. *International Journal of Economics and Society*. (Memphis, USA). 2017. Vol. 2. Issue 9. P. 33–38 (0,56 д. а.).

8. Борисяк О. В. Оптимізаційні виклики у системі управління персоналом підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 1 (13). С. 78–82 (індексується у наукометричній базі *Index Copernicus*) (0,65 д. а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру

9. Борисяк О. Клієнторієнтованість: сучасний механізм дій вищого навчального закладу у підготовці фахівців. *Державна політика щодо проблем працевлаштування і роль вищих навчальних закладів у вирішенні питань надання першого робочого місця випускникам: тези доп. Всеукраїнської науково-практичної конференції (Одеса, 22–25 вересня 2013 р.)*. Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2013. С. 28–31 (0,19 д. а.).

10. Борисяк О. Підрозділи сприяння працевлаштуванню вищих навчальних закладів у системі управління персоналом підприємств. *Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна візія та виклики глобалізації*: зб. тез доп. XII Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (Тернопіль, 26–27 березня 2015 р.). Тернопіль: Астон, 2015. С. 84–85 (0,18 д. а.).

11. Борисяк О., Кривий З. Формування лояльності до підрозділів сприяння працевлаштуванню вищих навчальних закладів. *Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів*: зб. матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (Тернопіль, 24–25 вересня 2015 р.). Тернопіль: ТОВ Пол-Інвест ЛТД, 2015. С. 70–72 (0,17/0,09 д. а.; особистий внесок авторки:

запропоновано рекомендаційні напрями з формування лояльності до підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів).

12. Борисяк О. Сутність ролі управління персоналом на підприємствах. *Міжнародний бізнес і туризм в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку*: зб. тез доп. Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих учених (Тернопіль-Збараж, 12–13 травня 2016 р.). Тернопіль: ТНЕУ, 2016. С. 19–20 (0,11 д. а.).

13. Борисяк О. В. Впровадження сучасних технологій управління персоналом на підприємствах. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 15–16 вересня 2016 р.). Одеса : Атлант, 2016. С. 326–327 (0,16 д. а.).

14. Borysiak O. V. Optimization factors of personnel formation at agricultural enterprises. *Cross-border cooperation as a vector of development of small and medium enterprises of Ukraine with the V-4 countries*: Scientific works. Bratislava. 2017. 2nd issue. P. 46–51 (0,39 д. а.).

15. Borysiak O. V. Optimization criterion in technologies of personnel management in enterprises. *Economic and social development of Ukraine in XXI century : national vision and globalization challenges*: Collection of scientific articles. USA, 2017. P. 34–36 (0,27 д. а.).

16. Борисяк О. В. Оптимізаційні процеси сільськогосподарських підприємств України: міжнародний аспект. *Міжнародний бізнес та замковий туризм в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку*: зб. тез доп. Міжнародної науково-практичної конференції (Тернопіль-Збараж, 28–29 квітня 2017 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2017. С. 25–26 (0,15 д. а.).

17. Борисяк О. В. Формування персоналу в умовах оптимізації процесів підприємств. *Економіка, фінанси та управління: оцінка та перспективи розвитку*: зб. тез доп. Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 8 вересня 2017 р.). Полтава: ЦФЕНД, 2017. С. 27–29 (0,22 д. а.).

18. Борисяк О. В. Принцип оптимізації технологій формування персоналу в системі управління підприємствами. *Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Маріуполь, 3–4 жовтня 2017 р.). Маріуполь–Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2017. С. 298–299 (0,17 д. а.).

19. Borysiak O. V. Optimization approach to technologies of personnel formation of enterprises. *Modern economic research: co-operation, banking, public administration in a decentralized environment*: Proceedings of the International Scientific Conference (Kielce, Poland, September 26th, 2017). Kielce, Poland: Baltija Publishing, 2017. P. 24–26 (0,21 д. а.).

20. Борисяк О. Діджиталізація у системі управління персоналом підприємств. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації*: зб. тез доп. XV Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (Тернопіль, 29–30 березня 2018 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. С. 76–78 (0,17 д. а.).

21. Борисяк О. Теоретичні аспекти використання інноваційних технологій у системі управління персоналом підприємств. *Сфера гостинності як компонента міжнародного туризму: сучасний стан і перспективи розвитку*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Тернопіль-Збараж, 10–11 травня 2018 р.). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 152–154 (0,14 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Борисяк О. В. Оптимізаційні технології формування персоналу підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет МОН України, Тернопіль, 2018.

Досліджено концептуальні підходи до управління персоналом. Сформульовано твердження про формування парадигми оптимізаційного розвитку управління персоналом. Розглянуто сутність поняття «формування персоналу підприємств». Запропоновано оптимізаційний підхід до технологій формування персоналу і трактування поняття «оптимізаційні технології формування персоналу підприємств». Проведено оцінку оптимізаційних процесів формування персоналу і рівня використання технологій формування персоналу сільськогосподарських підприємств. Розвинено структуру людських ресурсів через застосування здібнісного підходу до формування персоналу.

Запропоновано механізм використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств у результаті впровадження стратегії оптимізаційного формування персоналу, розробки інструментарію відбору оптимізаційних технологій і проведення оцінки ефекту від використання цих технологій, що сприятиме інноваційному розвитку підприємства у бізнес-середовищі. Побудовано модель стратегії оптимізаційного формування персоналу підприємств. Розроблено інструментарій відбору і методичний підхід до оцінки ефекту від використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств. Сформовано напрями удосконалення використання оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств.

Ключові слова: система управління персоналом, технології формування персоналу, оптимізаційні технології, людські ресурси, здібнісний підхід, ринок праці.

АННОТАЦИЯ

Борисяк Е. В. Оптимизационные технологии формирования персонала предприятий. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Тернопольский национальный экономический университет Министерства образования и науки Украины, Тернополь, 2018.

Исследовано концептуальные подходы к управлению персоналом. Рассмотрены современные закономерности функционирования предприятий в целом и системы управления персоналом в частности и установлено актуальность вопроса оптимизационного развития предприятий. Сущность такого развития заключается в обновлении и флексибилизации корпоративных знаний, динамических способностей в наиболее взаимовыгодный способ для бизнеса и общества. Сформулировано утверждение о формировании парадигмы оптимизационного развития управления персоналом, содержанием которой является трансформация классического бизнес-процесса «управление персоналом» на предприятиях на основе природосоответствия и инновационности. Рассмотрено сущность понятия «формирование персонала предприятий» как оптимизационного процесса управления персоналом, который ориентирован на создание условий для гармонизации развития каждого работника с целями предприятия и общества, а также выявление скрытых способностей персонала путем комплексного учета внешней и внутренней среды, которая влияет на него. Предложено оптимизационный подход к технологиям формирования персонала, сущность которого заключается в реализации на предприятии комплексного алгоритма таких действий: выделение внешних и внутренних оптимизационных факторов использования инновационных технологий формирования персонала; применение принципа оптимизации технологий формирования персонала в системе управления предприятиями; внедрения механизма использования оптимизационных технологий формирования персонала. Определено сущность понятия «оптимизационные технологии формирования персонала предприятий» как технологий, направленных на раскрытие скрытых способностей работников и их использование в реализации бизнес-процессов.

Проведена оценка оптимизационных процессов формирования персонала и уровня использования технологий формирования персонала сельскохозяйственных предприятий. Динамичное развитие цифровых технологий, автоматизация бизнес-процессов (GPR-навигаторы, дроны, беспилотники и др.) свидетельствуют об уменьшении роли физического труда человека. В то же время растет ценность интеллектуального труда, развитие «мягких» навыков персонала. Обоснована целесообразность оптимизационно ориентированного использования технологий формирования персонала предприятий при применении принципа оптимизации технологий формирования персонала в системе управления предприятиями. Доказано, что важным компонентом эффективного стратегического управления как сельскохозяйственным предприятием в целом, так и персоналом в частности, является использование оптимизационных технологий формирования персонала, которые были бы экономически выгодными для всех участников бизнес-процессов. Развито структуру человеческих ресурсов путем применения способностного подхода к формированию персонала.

Предложен механизм использования оптимизационных технологий формирования персонала предприятий в результате внедрения стратегии оптимизационного формирования персонала, разработки инструментария отбора оптимизационных технологий и проведения оценки эффекта от использования

этих технологий. Построено модель стратегии оптимизационного формирования персонала предприятий. Разработан инструментарий отбора оптимизационных технологий формирования персонала предприятий, который включает в себя построение блок-схемы отбора технологий формирования персонала, разработку профиля критериев оптимизации формирования персонала и профиля критериев оптимизации технологий формирования персонала, а также метод расстановки приоритетов и матричный метод. Предложен методический подход к оценки эффекта технологий формирования персонала предприятий, который предусматривает проведение анализа критериев оптимизации формирования персонала и критериев оптимизации технологий формирования персонала, финансовых результатов деятельности предприятия, корреляционной связи между показателями производительности труда и расходами на технологии формирования персонала. Сформировано направления использования оптимизационных технологий формирования персонала предприятий.

Ключевые слова: система управления персоналом, технологии формирования персонала, оптимизационные технологии, человеческие ресурсы, способственный подход, рынок труда.

ANNOTATION

Borysiak O. V. Optimization Technologies of Personnel Formation of Enterprises. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Economics by 08.00.04 specialty – Economics and Management of Enterprises (by types of economic activities). – Ternopil National Economic University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2018.

The thesis explores the conceptual approaches to personnel management. The formation of the paradigm of optimization development of personnel management is indicated. The concept of «personnel formation» is deduced. The optimization approach to technologies of personnel formation of enterprises is proposed. The concept of «optimization technologies of personnel formation of enterprises» is interpreted. Optimization processes of personnel formation and the level of using of technologies of personnel formation in the agricultural enterprises are evaluated. The structure of human resources through usage of the capability approach to personnel formation is developed.

The mechanism of using of optimization technologies of personnel formation of enterprises is proposed. Usage of this mechanism in result of implementation of the strategy of optimization of personnel formation, the development of selection tools of optimization technologies and assessment of the effect of using these technologies will promote enterprises innovative development in the business environment. The model of strategy of optimization of personnel formation is created. The tools of selection and the method of assessment of the using effect of optimization technologies of personnel formation of enterprises are developed. The practical recommendations of using of optimization technologies of personnel formation of enterprises are created.

Key words: personnel management system, technologies of personnel formation, optimization technologies, human resources, capability approach, labor market.

Підписано до друку 14.09.2018 р.
Формат 60x90/16. Гарнітура Times.
Папір офсетний. Друк на дублікаторі.
Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 1,0.
Зам. № А031-18. Тираж 160 прим.

Видавець та виготовлювач
Тернопільський національний економічний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль 46009

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 3467 від 23.04.2009 р.*

Видавничо-поліграфічний центр «Економічна думка ТНЕУ»
вул. Бережанська, 2, м. Тернопіль 46009
тел. (0352) 47-58-72
E-mail: edition@tneu.edu.ua