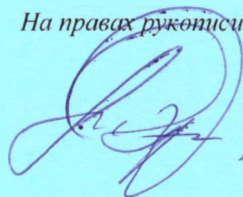


Министерство сельского хозяйства и продовольствия
Луганской Народной Республики
Государственное образовательное учреждение высшего образования
Луганской Народной Республики
«Луганский государственный аграрный университет»

На правах рукописи

Толок Иван Владимирович



**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексными – АПК и сельское хозяйство) (экономические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Луганск – 2022

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет», г. Луганск

Научный руководитель: **Гончаров Валентин Николаевич**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Алексеев Сергей Борисович**
доктор экономических наук, доцент
Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом

Кунченко Александр Валериевич
кандидат экономических наук, доцент
Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический институт», первый проректор, заведующий кафедрой экономики и управления


Ведущая организация: **Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»**

Защита состоится «17» ноября 2022 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 001.008.01 на базе Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» по адресу: 91008, Луганская Народная Республика, г. Луганск, Артемовский район, городок ЛНАУ, 1. Тел.: (0642) 96-60-40, факс: (0642) 96-71-13, e-mail: rector@lnau.su

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» по адресу: 91008, Луганская Народная Республика, г. Луганск, Артемовский район, библиотека ЛГАУ.

Автореферат разослан «17» октября 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Е.Н. Чеботарева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современный этап экономического развития Луганской Народной Республики (далее – ЛНР) выявляет необходимость трансформации подходов к исследованию проблемы формирования кадрового потенциала предприятий, так как кадровый потенциал занимает ведущее место в системе ресурсного обеспечения предприятия, и именно кадры выступают в виде особого резерва повышения эффективности его функционирования и выбора основных направлений развития.

Человеческие ресурсы и эффективное управление ими являются основой устойчивого развития, конкурентоспособности и успешности долгосрочного функционирования любого предприятия, поэтому разработка соответствующей методики формирования кадрового потенциала является чрезвычайно актуальной, определяя выбор темы настоящего исследования.

Мясоперерабатывающие предприятия ЛНР, являясь структурной составляющей АПК и обеспечивающим сектором продовольственной безопасности региона, вынуждены адаптироваться к современным конкурентным условиям хозяйствования. При этом, современное предприятие целесообразно рассматривать не только в виде организационной, технологической, коммуникационной системы, но и с точки зрения социально-экономического развития, основой которого является человеческий фактор. То есть, основным источником развития предприятия является личностный потенциал человека и, следуя из этого, развитие кадрового потенциала выступает универсальной задачей и основной компетенцией руководителя.

Текущие принципиальные изменения характера и содержания труда, высокие темпы научно-технического развития и информатизация трудовой деятельности, требуют кардинальных изменений в работе с персоналом на мясоперерабатывающих предприятиях, и, прежде всего, предполагают переход от квалификации, как критерия уровня профессиональных знаний и навыков, к компетенциям, отражающим деловые и личностные качества персонала предприятий, так как именно компетентность персонала в значительной мере определяет успешность их деятельности.

Таким образом, основу предложенной парадигмы составляет обеспечение успешной деятельности предприятия посредством ускорения темпов формирования и развития кадрового потенциала на базе компетентностного подхода, что определяет необходимость разработки концепций развития кадрового потенциала, направленных на поиск и реализацию современных подходов компетентностного взаимодействия, согласованных с глобальными целями и задачами совершенствования управления.

Степень разработанности темы исследования. Теоретические, методические и практические аспекты формирования и развития кадрового потенциала предприятия рассматривались в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых.

Так, разработке теоретических основ формирования кадрового потенциала предприятия посвящены работы таких ученых, как С.Б. Алексеева,

Т.Ю. Базарова, В.И. Богачева, Ю.А. Бодака, Р.Ю. Болдыревой, С.М. Васина, В.И. Герчиковой, В.Н. Гончарова, В.В. Дорофиенко, А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, Н.Д. Лукьянченко, Е.В. Маслова, М. Мескона, Ю.Г. Обегова, Л.В. Пурыжовой, Ф.У. Тейлора, В.Г. Ткаченко, В.А. Шаховой, М.Н. Шевченко и других.

Однако, следует отметить, анализ литературных источников позволил выявить недостаточность изученности вопросов управления кадровым потенциалом предприятия именно на основе компетентностного подхода. Также, необходимость изучения данного направления обусловлено незначительностью научных исследований, учитывающих специфические особенности управления кадровым потенциалом предприятия, что определяет актуальность темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

Объектом исследования являются современные процессы формирования и развития кадрового потенциала на основе компетентностного подхода предприятий мясоперерабатывающей промышленности.

Предметом исследования выступает совокупность теоретических, методических подходов и практических рекомендаций к формированию и развитию кадрового потенциала мясоперерабатывающей промышленности с целью их преобразования.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами, в т. ч.: АПК и сельское хозяйство), в частности п. 1.2 «АПК и сельское хозяйство», в т. ч.: п. п. 1.2.9. «Эффективность функционирования отраслей и предприятий АПК», п. п. 1.2.12. «Планирование и управление агропромышленным комплексом, предприятиями и отраслями АПК».

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является теоретическое обоснование, разработка методических положений и практических рекомендаций, направленных на формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

конкретизировать экономическое содержание понятия «кадровый потенциал»;

разработать концептуальную модель профессиональной компетентности руководителя;

усовершенствовать методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия на основе компетентностного подхода;

детализировать научно-практический подход к анализу зависимости развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций;

обосновать модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала;

систематизировать направления имплементации кадровой стратегии развития.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке и обосновании теоретико-методических подходов и практических рекомендаций формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности.

К числу основных научных результатов, характеризующих научную новизну диссертации, относятся следующие:

впервые:

разработана концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя, которая, в отличие от существующих, позволяет согласовать требования социально-экономической системы с показателями деятельности руководителей и специалистов (объективный аспект), обеспечивая их выполнение определенной категорией руководителей и специалистов (субъективный аспект);

усовершенствованы:

экономическое содержание понятия «кадровый потенциал», который предложено рассматривать как составляющую трудового потенциала, связанную с совокупностью компетенций персонала предприятия, включающих состав и структуру, физические и психологические возможности работников, их интеллектуальные и коммуникативные способности, профессиональные знания и квалификационные навыки, креативность и способность к инновациям, что позволяет достичь стратегических целей развития предприятия;

методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия, основанный на использовании концепции компетентностного подхода, базирующийся на применении системы двухуровневой градации с использованием методов экспертных оценок;

модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала, базирующаяся на взаимосвязи процессов управления (планирования, организации, мотивации, контроля), их декомпозиции и организационной структуре управления;

получили дальнейшее развитие:

научно-практический подход совершенствования качества управленческих компетенций на основе использования зон, характеризующих зависимость развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций;

направления имплементации кадровой стратегии развития как средства повышения качества системы управления предприятием.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в разработке и обосновании теоретико-методических подходов и практических рекомендаций к процессу формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности.

Положения и выводы, сформулированные в диссертации, а также разработанные рекомендации, расширяют теоретическую базу исследуемого предмета в области положений, которым присущи признаки научной новизны,

и могут быть использованы в практической деятельности мясоперерабатывающих предприятий Луганской Народной Республики.

К результатам, которые имеют наибольшую практическую значимость для мясоперерабатывающих предприятий, относятся следующие: концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя; методический подход к оценке кадрового потенциала на базе концепции компетентностного подхода; функционально-структурная модель кадрового потенциала.

Основные положения выводы и предложения диссертационной работы использованы в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» при преподавании учебных дисциплин «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление человеческими ресурсами», докладывались на научно-практических конференциях, которые были проведены в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» (справка № 16/153 от 30.01.2022 г.); нашли использование в практической деятельности предприятий Луганской Народной Республики – ЧАО «Перевальский мясоперерабатывающий завод» (справка № 4/178 от 16.04.2020 г.), Государственное учреждение – Республиканский центр занятости Луганской Народной Республики (справка № 01/14-711 от 17.03.2022 г.).

Методология и методы исследования. Теоретико-методическую основу исследования составляют: фундаментальные положения экономической теории, теория познания развития научного познания, которая предполагает использование диалектического метода, системного подхода, принципа комплексности и последовательности в познании экономических явлений и процессов, а также научные труды отечественных и зарубежных ученых в области формирования и развития кадрового потенциала мясоперерабатывающих предприятий.

Для достижения поставленной цели в работе использованы общенаучные методы исследования: *монографический и абстрактно-логический метод* (при исследовании дефиниций «кадровый потенциал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал»); *методы индукции и дедукции* (для выявления факторов, влияющих на формирование и развитие кадрового потенциала); *экономико-статистические методы* (при обработке и анализе массовых статистических данных); *методы функционально-структурного анализа* (при выделении направлений целевого назначения управленческих компетенций); *методы анализа* (при проведении мониторинга трудового потенциала республики); *методы непосредственной балльной оценки, экспертной оценки, ранжирования* (при оценке совокупности качеств управленческого персонала, осуществляющих наибольшее влияние на развитие кадрового потенциала); *методы корреляционного анализа* (при определении взаимовлияния качества реализации управленческих компетенций и развития кадрового потенциала), *методы индексации* (для установки набора индексов, характеризующих состав

управленческих действий, связанных с обеспечением улучшения процесса управления в рамках компетентностного подхода); *процессный подход* (при отображении формирования процессов деятельности в системе управления предприятием); *системный подход* (при разработке системы функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала и последовательности формирования кадровой стратегии предприятия); *графический метод* (для наглядного отображения производственных связей, процессов и явлений); *логика и обобщение* (при формулировании выводов по результатам исследования).

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые акты Луганской Народной Республики; данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия Луганской Народной Республики; данные Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики; данные Государственного комитета статистики Луганской Народной Республики; материалы Программы социально-экономического развития Луганской Народной Республики до 2023 года; научная литература, материалы периодических изданий и электронные ресурсы сети Интернет характеризующие процесс формирования кадрового потенциала предприятий АПК, а также результаты собственных исследований и наблюдений.

Положения выносимые на защиту:

- экономическое содержание понятия «кадровый потенциал»;
- концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя;
- методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия на основе компетентностного подхода;
- научно-практический подход к анализу зависимости развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций;
- модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала;
- направления имплементации кадровой стратегии развития как средства повышения качества системы управления предприятием.

Степень достоверности и апробация результатов. Достоверность и обоснованность научных результатов подтверждается наличием большой информационной базы, использованием базовых положений экономической теории, современных научных подходов, относящихся к объекту и предмету исследования, а также применением комплекса теоретических и эмпирических методов исследования.

Основные научные результаты исследования апробированы на ежегодных научно-практических конференциях: Республиканская научная интернет-конференция студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием «Экономика и технологии: шаг в будущее» (г. Луганск, 2017 г.); Международный круглый стол «Актуальная проблематика теории и практики управления» (г. Луганск, 2018 г.); Международная научно-практическая конференция «Интеграция науки и практики как условие

продовольственной безопасности» (г. Луганск, 2020 г.); Республиканская научно-практической интернет-конференция «Актуальные проблемы и современные тенденции развития экономики, бухгалтерского учета и финансов на предприятиях АПК» (г. Луганск, 2021 г.); Международная научно-практическая конференция «Интеграция образования, науки и практики в АПК: проблемы и перспективы» (г. Луганск, 2021 г.).

Публикации. Результаты диссертационного исследования опубликованы в 14 научных работах, среди которых 2 коллективные монографии, 7 статей в рецензируемых научных изданиях и 5 работы апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 24,47 п.л., из них 16,46 п.л. принадлежит лично автору.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы, содержащего 112 наименований, и содержит 5 приложений (объемом 13 страниц). Общий объем работы составляет 194 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации разработаны теоретические положения и практические рекомендации по формированию кадрового потенциала мясоперерабатывающих предприятий Луганской Народной Республики.

В первом разделе диссертационной работы «**Теоретические и методические аспекты формирования кадрового потенциала предприятия**» конкретизировано экономическое содержание понятия «кадровый потенциал»; обоснована необходимость использования компетентностного подхода в работе с персоналом; разработана концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя.

В результате исследования установлено, что выделенные подходы к определению дефиниции «кадровый потенциал», позволили рассматривать данную категорию с точки зрения трех подходов: экономического, органического, гуманистического. Ретроспективный анализ толкований данного понятия позволил уточнить его экономическую сущность и содержание и представить в виде составляющей «трудового потенциала», связанной с совокупностью компетенций персонала предприятия, включающих состав и структуру, физические и психологические возможности работников, их интеллектуальные и коммуникативные способности, профессиональные знания и квалификационные навыки, креативность и способность к инновациям, что позволяет достичь стратегических целей развития предприятия.

Установлено, что формирование кадрового потенциала предприятия базируется на современных принципах и социально-экономическом обеспечении концептуальных параметров, следовательно, осуществляется на основе комплекса качеств и характеристик, что позволило выделить четыре категории параметров, характеризующих кадровый потенциал предприятия:

биологические, личностные, социальные и профессионально-квалификационные.

Обосновано, что кадровый потенциал предприятия характеризуется совокупностью деловых, профессиональных и личностных качеств, интеллектуальных и творческих способностей, определяющих возможности персонала к трудовой активности, а эффективность его использования является целевым результатом управления предприятием.

Определено, что в Луганской Народной Республике (далее – ЛНР) компетентностный подход в работе с персоналом предприятий мясоперерабатывающей промышленности находится в начальной стадии признания, однако, его использование позволяет достичь значительного роста эффективности и результативности работы персонала.

В ходе исследования выявлено, что предпосылкой обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом является совершенствование реализации управленческих компетенций на базе применения компетентностного подхода и исследования функционального взаимодействия органов управления как категории, отражающей содержание процесса управления кадровым потенциалом. Таким образом, предпосылкой обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом является совершенствование реализации управленческих компетенций.

С целью операционализации категории «компетенция» исследована взаимосвязь данного понятия с выделенными характеристиками (рисунок 1).



Рисунок 1 – Основные характеристики компетенции

Обосновано определение понятия «компетенция», как динамичной комбинации признаков, способностей и отношений, которые формируются и оцениваются на разных стадиях развития личности. На базе изучения различных аспектов исследования компетентности управленческих кадров в

современной теории управления разработана модель профессиональной компетентности руководителя (рисунок 2).

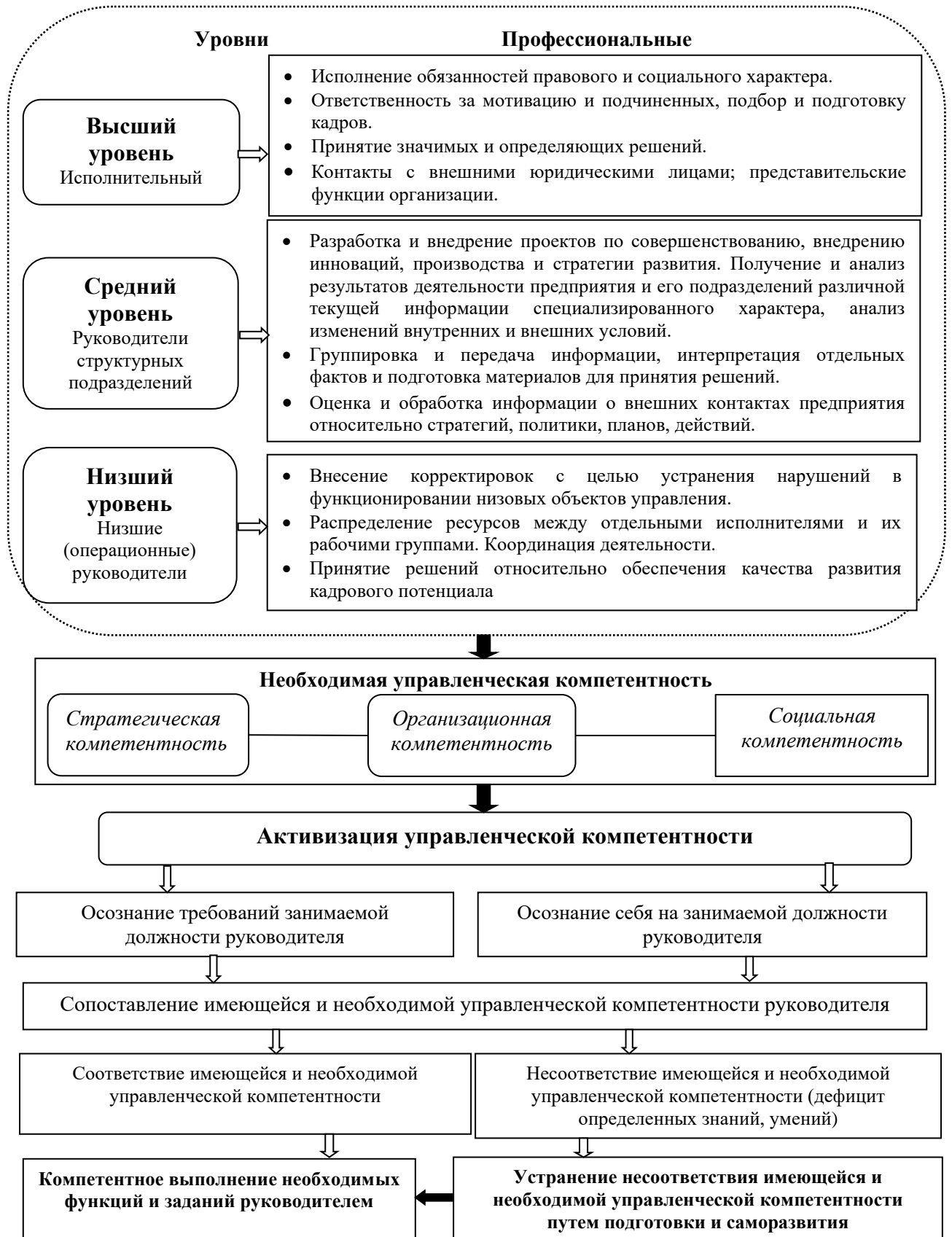


Рисунок 2 – Концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя [предложено автором]

Предложенная модель позволяет согласовать требования социально-экономической системы с показателями деятельности руководителей и специалистов (объективный аспект), обеспечивая их выполнение определенной категорией специалистов и руководителей (субъективный аспект), создавая условия для использования комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод, что все необходимые навыки современного управленческого работника концентрируются в трех видах управленческой компетентности: стратегической, социальной и организационной. В рамках данной модели учтены две наиболее значимые составляющие профессиональной компетентности: объективная и субъективная. Данная составляющая осуществляет прямое воздействие и играет ведущую роль в формировании перспективных управленческих решений.

Во втором разделе **«Тенденции и закономерности развития кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики»** проведен мониторинг состояния трудовых ресурсов республики; реализована диагностика развития кадрово-управленческого потенциала мясоперерабатывающих предприятий; усовершенствован и апробирован методический подход к комплексной оценке кадрового потенциала.

Реализованный в исследовании мониторинг состояния трудовых ресурсов предприятий республики позволил выявить следующее: на территории республики проживает 1 400 190 чел. Из них, в сельской местности проживает 86 208 чел. Городское население составляет 1 313 982 чел. Динамика численности населения показывает сокращение показателя, что связано с превышением числа умерших над числом родившихся.

В результате мониторинга общереспубликанского рынка труда трудовой потенциал ЛНР в период 2014-2020 гг. по показателям «численность экономически активного населения» и «численность занятого населения» отмечается достаточно устойчивой тенденцией роста, связанной с положительной динамикой возвращения мигрировавшего населения в республику.

Среднегодовая номинальная заработная плата одного штатного работника за 2020 год определена на уровне 11900 руб., что практически в 2,5 раза превышает размер должностного оклада работника 1 разряда (4814 руб.) и на 19,9% выше, чем в 2019 году (9927 руб.).

Предложение рынка труда в сфере производства товаров и услуг на региональном рынке позволяет задействовать значительную часть экономически активного населения ЛНР обеих полов. На основе анализа данных экономической активности населения ЛНР сделан вывод, что на протяжении последних десяти лет уровень экономической активности населения менялся незначительно и сохранялся на уровне 62-63% населения республики.

С целью исследования эффективности использования трудовых ресурсов

мясоперерабатывающей отрасли определены ведущие мясоперерабатывающие предприятия ЛНР: ООО «Луганский мясокомбинат», ЧАО «Перевальский мясоперерабатывающий завод», ООО «Сельхозсервис» и ООО «Фируза». Анализ количественного и профессионального состава работников данных предприятий свидетельствует об относительной стабильности средней численности работников, из которых наиболее высокую долю составляет высококвалифицированный персонал.

Согласно анализу тенденций стимулирования работников на республиканских мясоперерабатывающих предприятиях установлено, что предпочтение отдается применению материальной формы мотивации труда: премирование, доплата за сверхурочные часы, сверхурочный объем выполненных работ, доплата на питание и оздоровление.

Наибольший удельный вес в общей сумме оплаты труда мясоперерабатывающих предприятий ЛНР занимает основная заработная плата (от 61,2 до 72,3%). Фонд дополнительной заработной платы составляет в среднем 25%, наименьший процент составляют другие поощрительные и компенсационные выплаты (от 4,7 до 8,6%).

Реализована оценка состояния кадрового потенциала на базе анкетного опроса на предприятиях мясоперерабатывающей промышленности ЛНР. Объектом исследования выступили 54 руководителя высшего, среднего и низшего уровней управления. Обобщенный анализ полученных данных позволил выявить наиболее проблемные зоны в развитии кадрового потенциала и определить направления его дальнейшего совершенствования. Полученные данные самооценки руководителей и требований к уровню их профессионализма позволили определить, что в численном отношении три группы руководителей (в целом по всей выборке и по каждой категории предприятий): оценивают свои знания как «в той или иной мере достаточные» (23,88%); оценивают свои знания как «в той или иной степени недостаточны» (25,37%); оценивают свои знания как «абсолютно недостаточные» (4,48%). Таким образом, определено, что внутрифирменная подготовка кадров, должна учитывать специфику различных групп руководителей с точки зрения уровня их самооценки собственных знаний. По результатам оценки изменения требований к квалификации руководителей, около 75% респондентов дали положительный ответ.

Проведенный анализ параметров профессиональной деятельности руководителей всех уровней управления позволил выявить, что благодаря грамотной кадровой политике, проведению комплексной работы по управлению кадровым потенциалом, которая учитывает не только изменения производственных процессов, но и передовые разработки научно-практического характера в сфере подбора, оценки, развития и обучения персонала, они преобразовались в динамично развивающиеся структуры.

Установлено, что так как искусство управления состоит в эффективном использовании качеств руководителя в зависимости от объекта управления и организационных условий функционирования, следовательно, оценке кадрового потенциала целесообразно учитывать совокупность управленческих

качеств руководителя, оказывающих наиболее значительное влияние на показатели эффективности деятельности. С целью обеспечения качества управленческих компетенций, сформирована двухуровневая система градации компетенций по степени значимости (таблица 1).

Обосновано, что представленная система компетенций обеспечивает эффективность органического и гармоничного взаимодействия всех ее элементов, несмотря на то, что каждый из них выполняет самостоятельную роль в реализации целей системы. воспринимать и преобразовывать данное влияние.

Таблица 1 – Система градации компетенций по уровням значимости

КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРВОГО УРОВНЯ ЗНАЧИМОСТИ		
ПОТЕНЦИАЛ	МОТИВАЦИЯ	ОБУЧЕНИЕ
КОМПЕТЕНЦИИ ВТОРОГО УРОВНЯ ЗНАЧИМОСТИ		
ОБРАЗОВАНИЕ	СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ	КОРПОРАТИВНЫЕ ТРЕНИНГИ
Физическое и психическое здоровье	Характеристики рабочего места	Семинары
Способность глобального и системного мышления	Карьерный рост	Консультирование
Ответственность	Высокая степень ответственности	Коучинг
Инновационность	Оплата труда	Курсы повышения квалификации
Умение четко формулировать свои мысли и переубеждать	Режим труда	Организация обучения на рабочем месте
Организационные способности	Статус среди коллег	Новая профориентация
Уровень знаний	Возможность раскрытия собственного потенциала	Членство в профсоюзах, ассоциациях
Способность самооценки	Автономность в принятии решений	Самообучение
Умение обеспечить контроль	Политика предприятия	Участие в проектах

При этом компетенции являются основой интегративности, способности к взаимодействию с другими элементами, представляя собой определенные действия, которые проявляются только при наличии другого элемента, способного в силу совместимости с ним.

Методический подход к комплексной оценке кадрового потенциала на базе концепции компетентностного подхода, который предусматривает использование авторской системы двухуровневой градации кадрового потенциала представлен на рисунке 3. Доказана необходимость использования метода экспертных оценок, что обусловлено сложностью исследуемой проблемы, ее новизной и невозможностью математической формализации процесса. Данный метод позволяет выявить и сформулировать оптимальное решение посредством

сосредоточения внимания специалистов на решаемой проблеме и получения количественных оценок ее качественных характеристик и свойств.

Таким образом, посредством использования метода непосредственной (балльной) оценки, экспертами, при высокой степени согласованности оценок, выделены блоки показателей, относимых к первому и второму уровням значимости.



Рисунок 3 – Графическая интерпретация комплексной оценки кадрового потенциала на базе концепций компетентностного подхода

Проведен анализ единичных параметрических показателей качества компетенций (Q) исследуемых предприятий: ООО «Луганский мясокомбинат», ЧАО «Перевальский мясокомбинат», ООО «Сельхозсервис», ООО «Фируза».

Расчет группового показателя качества компетенций доказывает, что наиболее высокий уровень качества выполнения управленческих компетенций наблюдается в управлении ООО «Луганский мясокомбинат» (Q 0,811), второе место по данному показателю занимает ООО «Сельхозсервис» (Q 0,681), и такие же позиции занимают ЧАО «Перевальский мясокомбинат», ООО «Фируза» (Q 0,646 и 0,641, соответственно) (таблица 2).

Предложено, в качестве количественной характеристики совпадения формальной и неформальной структур коллектива, принят специальный коэффициент K , который вычисляется как «центр тяжести» размещения руководящего состава в ранжированной таблице социометрических статусов всех работников. При этом, социометрический статус каждого работника в коллективе, представлен в виде процентного соотношения общего количества выборов к максимально возможному и рассчитан посредством компьютерной обработки анкет, что позволяет определить направления формирования кадрового резерва предприятия с точки зрения обеспечения развития необходимых качеств у работников, способствующих повышению качества компетенций.

Таблица 2 – Анализ единичных параметрических индексов качества компетенций ООО «Луганский мясокомбинат»

Факторы	Весомость, α	Значимость, %	Максимальный балл (идеал)	Единичный параметрический индекс, q_i	Взвешенный единичный параметрический индекс, $q_{i_{вз}}$
Потенциал	0,381		40		
Организационные способности		40		1	0,381
Инициативность		37,4		0,935	0,356
Уровень знаний		22,6		0,565	0,215
Мотивация	0,353		62,7		
Умение обеспечить контроль		62,7		1	0,353
Способность к нововведениям		37,3		0,595	0,210
Обучение	0,266		60,2		
Коучинг		60,2		1	0,266
Глобальное и системное мышление		39,8		0,661	0,176

Обосновано, что результаты реализации данных мероприятий являются особо ценными для высшего управленческого персонала предприятия, поскольку степень влияния неформального лидера может быть использована как инструмент реализации соответствующих компетенций с целью достижения поставленных целей.

По результатам расчета доказана статистическая взаимосвязь характеристик, соответствующих нормальному распределению, то есть для исследуемых компетенций фактический размах экспертных оценок не выходит за пределы нормального распределения.

Таким образом, апробация предложенного методического подхода к комплексной оценке кадрового потенциала на базе концепции компетентностного подхода, с использованием авторской системы двухуровневой градации кадрового потенциала и метода экспертных оценок

позволила выявить совокупность качеств руководителей, обуславливающих уровень реализации компетенций управления.

В третьем разделе «**Формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики**» усовершенствован научно-практический подход к анализу зависимости развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций; разработана функционально-структурная модель взаимодействия кадрового потенциала; сформулированы направления имплементации кадровой стратегии развития.

Определено, что процесс обеспечения качества выполнения управленческих компетенций напрямую связан с особенностями производственной среды, в которой осуществляется управленческая деятельность.

Установлено, что уровень развития кадрового потенциала целесообразно рассматривать как критерий соответствия его качества управленческим компетенциям. В связи с этим в процессе реализации компетенций сформирован механизм интерференции качества компетенций на развитие кадрового потенциала, центральным звеном которого выступает качество управленческого труда (рисунок 4).



Рисунок 4 – Интерференция качества компетенций и развитие кадрового потенциала

Доказано, что в качестве основы системы взаимосвязи развития кадрового потенциала и качества компетенций целесообразно рассматривать возможность сочетания качеств менеджеров с качеством компетенций посредством промежуточных факторов.

Установлено, что обеспечение высокого уровня реализации компетенций управленческих кадров предприятий мясоперерабатывающей промышленности возможно при условии соответствия знаний, умений и навыков руководителя выполняемой работе.

Обоснована эффективность применения коучинга в процессе выполнения управленческих компетенций.

Доказано, что комплексное применение основных принципов обучения и мотивации является определяющей предпосылкой развития персонала как ключевой составляющей системы управления предприятием.

Обосновано, что результаты исследования влияния уровня качества выполнения управленческих компетенций на развитие кадрового потенциала, позволили выявить наличие определенной связи между степенью реализации качеств и достижением установленного уровня развития кадрового потенциала (рисунок 5).

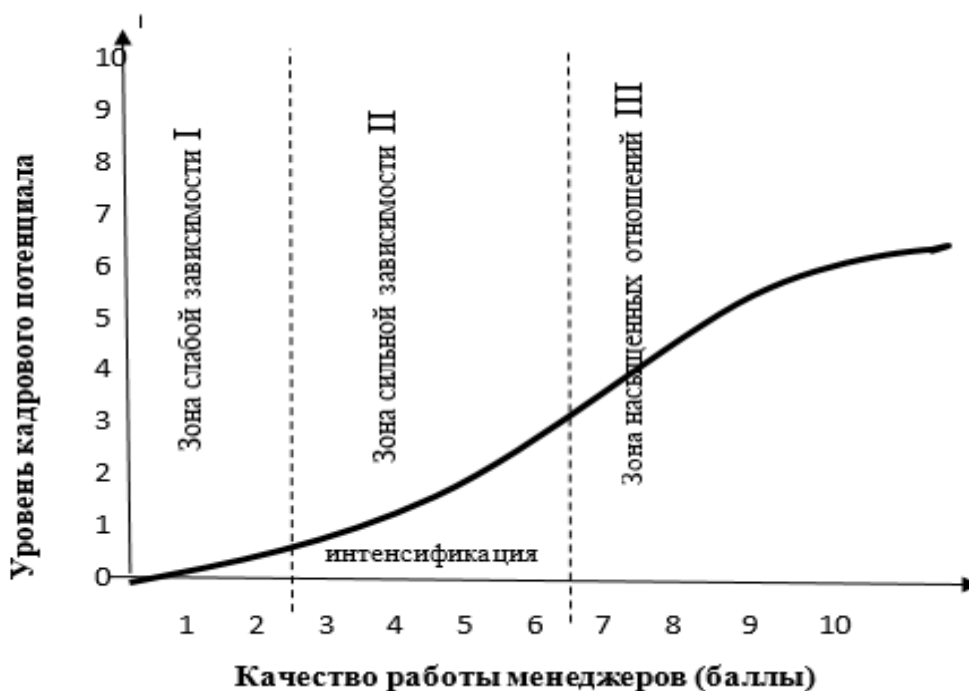


Рисунок 5 – Зависимость развития кадрового потенциала от качества реализации управленческих компетенций руководителями низшего уровня управления

Таким образом, анализ зависимости между показателем уровня развития кадрового потенциала и уровнем качества управленческих компетенций отражает неоднозначность влияния руководителей различных уровней управления на развитие кадрового потенциала. Данный факт послужил основой определения трех зон зависимости между указанными элементами, что позволило отразить тенденции роста уровня развития кадрового потенциала при повышении качества компетенций менеджмента предприятия.

Установлено, что зона I характеризуется слабой зависимостью развития кадрового потенциала от уровня качества менеджмента. Данная зона представлена сегментом кривой, который незначительно отклоняется от минимального уровня развития кадрового потенциала на всех уровнях. Значение показателя является результатом кумулятивного влияния как внешних факторов на качество управленческой деятельности, так и уровня качества проведенных работ.

Зона II является своего рода переходным этапом от низшей к высшей степени влияния качества выполнения управленческих компетенций на уровень развития кадрового потенциала.

Зона III представлена формой в значительной мере, повторяющей кривую зоны I, однако она отражает качественно новую степень влияния качества выполнения управленческих компетенций на уровень развития кадрового потенциала, так как зависимость в данной зоне может быть представлена сегментом линии, которая находится под острым углом к прямой, что ограничивает возможности на данном уровне.

Обосновано, что в зоне III практически полностью отсутствует возможность повышения уровня развития кадрового потенциала за счет внутренних резервов предприятия, поэтому она определена как зона насыщенных отношений.

Учитывая тот факт, что влияние руководителя того или иного уровня управления осуществляется посредством ряда взаимодействующих факторов, формирующих различные комбинации, то взаимосвязь между развитием кадрового потенциала и качеством компетенций носит стохастический характер. Согласно результатам экспертной оценки, определены соответствующие обобщенные оценки качества работы менеджеров мясоперерабатывающих предприятий, согласно которым произведено их ранжирование по уровню качества выполнения управленческих компетенций (рисунок 6).

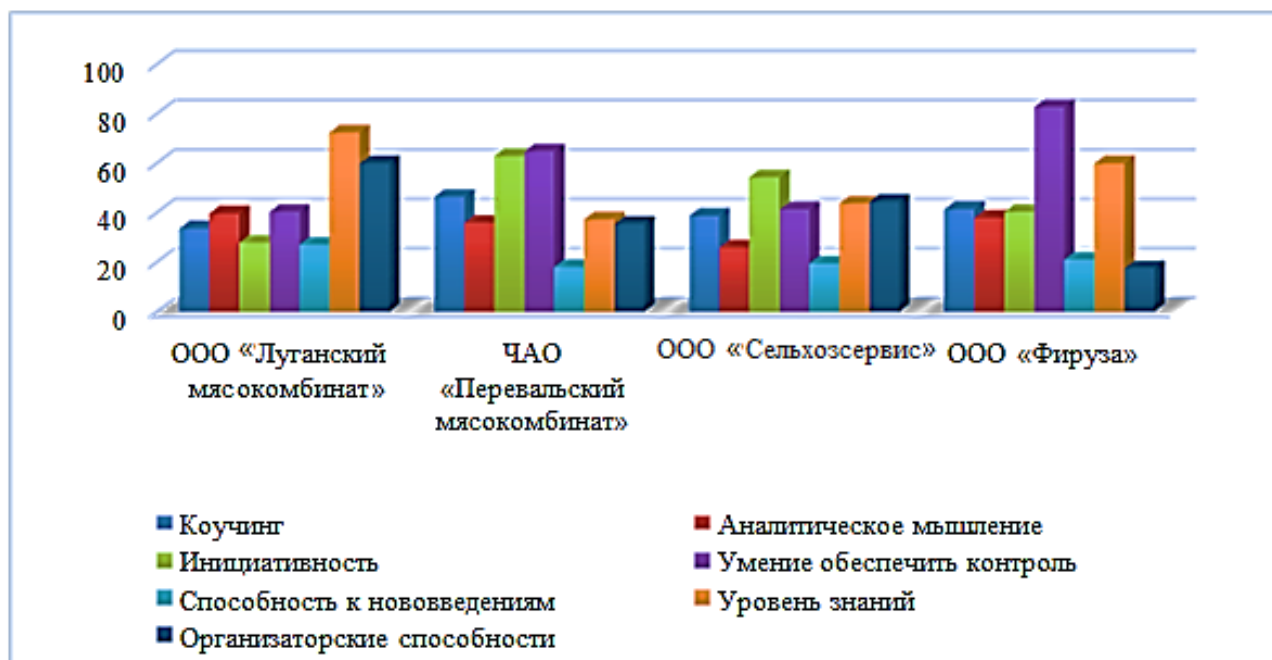


Рисунок 6 – Ранжирование предприятий согласно уровню качества выполнения управленческих компетенций

Доказано, что качество управленческого труда, находя свое отражение в развитии кадрового потенциала через реализацию управленческих компетенций, отражает содержание процесса управления, что обуславливает

при разработке мер по совершенствованию качества системы управления необходимость учета результатов оценки влияния качества работы руководителей на качество кадрового потенциала.

С учетом временного аспекта выделены две характерные группы факторов зависимости качества управленческого труда от качества компетенций:

– факторы прямого влияния качества компетенций на развитие кадрового потенциала: реализация управленческих качеств в процессе трудовой деятельности (организационные способности, уровень знаний, коучинг, аналитическое мышление, инициативу, умение обеспечивать контроль, способность к инновациям);

– факторы, благодаря которым влияние управленческого персонала одного уровня опосредовано деятельностью руководителей низших уровней управления: текучесть кадров, технологическая дисциплина, устаревшее оборудование, опыт работы сотрудников, качество кадровой работы.

Эффект от предложенной классификации заключается в создании условия для последовательного учета всех факторов влияния менеджмента на качество кадрового потенциала посредством всех управленческих компетенций, качество реализации которых определяется уровнем компетентности руководителя, его организационными способностями, степенью ответственности.

Выявлено, что взаимодействие управленческого персонала, отраженного посредством показателя среднего количества связей, рассчитанных на один вид работ, необходимо дополнить показателями, характеризующими различные аспекты взаимодействия. Таким показателем автором определен показатель частоты обмена между взаимодействующими органами управления входными и выходными данными, характеризующий двусторонность, взаимозависимость деятельности органов управления друг от друга.

Поскольку взаимодействие кадрового потенциала представляет собой двусторонние связи, то при $\chi_{\text{обм}} = 0,5$ между органами управления достигается необходимое взаимодействие.

Обосновано, что данный подход определяется сложностью разграничения функционирующих в системе управления взаимодействий, обусловленных особой подвижностью их границ, так как несмотря на различия по форме и связи они могут трансформироваться во взаимодействия, которые, в свою очередь, могут поглощать другие связи и на данной основе развиваться.

Расчет предложенного показателя целесообразно проводить по общему количеству связей, устанавливаемых между органами управления, а также в разрезе отдельных восьми форм функциональных связей ($\text{Пд}_1, \text{Ус}_1, \text{Пд}_2, \text{Пд}_3, \text{Пд}_4, \text{Ус}_2, \text{Ус}_3, \text{Пд}_5$) (таблица 3).

Таблица 3 – Индексация функциональных связей

Управленческие действия	Функциональные связи, с помощью которых осуществляется:		
	Представление данных для расчета показателей	Представление подготовленного решения на утверждение	Представление данных на согласование
Подготовка решения	П _{д1}		У _{с1}
Принятие решения		П _{д2} , П _{д3}	
Реализация решения	П _{д4}		У _{с2}
Контроль за выполнением	П _{д5}		У _{с3}

Результаты расчета позволили определить, что все устойчивые связи по реализации отдельных управленческих действий и процесса управления в целом являются взаимодействующими, а иные связи не учитываются (таблица 4).

Таблица 4 – Расчет удельного веса связей между органами управления

Связи, обеспечивающие выполнение управленческих действий	Органы управления			
	Отдел организации труда и заработной платы	Финансовый отдел	Отдел маркетинга	Производственный отдел
Подготовка решения (П _р)				
П _{д1}	0,49	0,51	0,46	0,26
У _{с1}	0,24	0,22	0,23	0,40
Всего	0,73	0,73	0,69	0,65
Принятие решения (Р)				
П _{д2}	0,03	0,03	0,06	0,09
П _{д3}	0,04	0,04	0,06	0,10
Всего	0,07	0,07	0,12	0,19
Выполнение решения (В)				
П _{д4}	0,12	0,10	0,09	0,08
У _{с2}	0,05	0,07	0,03	0,00
Всего	0,17	0,17	0,12	0,08
Контроль за выполнением (К)				
П _{д5}	0,03	0,03	0,07	0,08
У _{с3}	–	–	–	–
Всего	0,03	0,03	0,07	0,08
Итого	1,0	1,0	1,0	1,0

Доказано, что наличие взаимодействия в системе управления свидетельствует о такой деятельности ее отдельных органов которое способствует обеспечению интегративности данной системы с точки зрения целостности взаимодействия ее подсистем (элементов) и постоянному совершенствованию на данной основе существующих процессов управления.

Исходя из этого, использование показателя частоты обмена между взаимодействующими органами управления, входными и выходными данными позволяет точно определять и разрабатывать направления совершенствования процессов управления на предприятии.

Установлено, что кадровая политика предусматривает в первую очередь формирование стратегии управления кадровым потенциалом с учетом направленности целевой стратегии функционирования предприятия в целом. При этом, процесс обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом определен как стратегически ориентированный процесс, реализация которого предполагает установление целей кадровой стратегии, осуществление стратегического анализа внешних и внутренних факторов, реализацию и контроль выполнения.

В основу разработанной модели функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала положены концептуальные основы функционально-структурной организации предприятия на базе выделения связей между органами управления в процессе их взаимодействия (рисунок 7).

Таким образом, представленная модель отражает компетентностное взаимодействие кадрового потенциала как категории и содержание процесса управления, а также обеспечивает возможность осуществления анализа эффективности взаимодействия персонала посредством реализации компетенций по трем основным направлениям: оценка содержания компетенций, связь компетенций с системообразующими элементами и связь со сферами деятельности.

Значимость данной модели определяется эффектом от систематизации отдельных категорий системы управления с точки зрения уточнения их назначения и использования при разработке технологий управленческих работ.

Основной составляющей разработки мероприятий по совершенствованию функционально-структурного взаимодействия управленческого персонала принято проведение диагностического анализа действующей системы компетентностных связей управленческого персонала с учетом совокупности управленческих процедур в каждом структурном подразделении.

Обосновано, что цели обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом должны соответствовать целям и приоритетам стратегии его управления с учетом целей стратегии функционирования предприятия в целом, что позволило определить процесс обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом стратегически ориентированным процессом, реализация которого предполагает установление целей кадровой стратегии, осуществление стратегического анализа внешних и внутренних факторов, разработку кадровой стратегии, ее реализацию и контроль за выполнением.

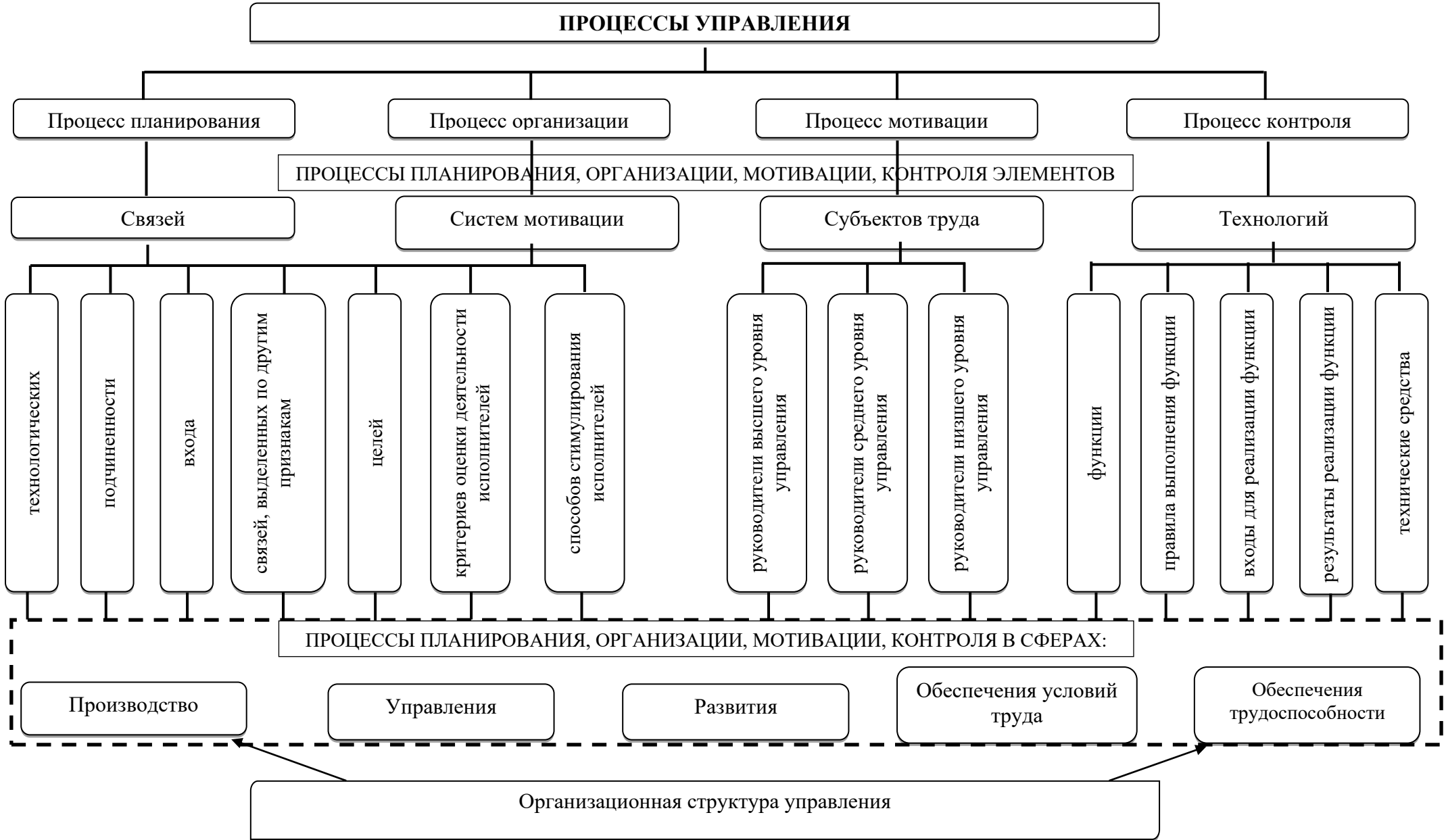


Рисунок 7 – Модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала

Следовательно, кадровая стратегия должна предусматривать формирование технологии управленческих работ в процессе компетентностного взаимодействия органов управления.

Доказано, что реализация кадровой стратегии включает два важных блока: внедрение стратегии и стратегический контроль над ее реализацией. Так как базовая и кадровая стратегии предприятия рассматриваются как единое целое с точки зрения решения стратегических задач на корпоративном уровне следует, что внедрение проекта совершенствования структурно-компетентностного взаимодействия управленческого персонала в процессе реализации кадровой стратегии нацелено на повышение качества системы управления в целом. В связи с этим выявлена необходимость описания процессов управления в подразделениях предприятия и определения направлений реализации кадровой стратегии.

На базе обобщенного опыта организационного проектирования разработан комплекс мер по совершенствованию компетентностного взаимодействия органов управления в основу которых положен принцип системности, обеспечивающий совместимость и актуализацию компетенций.

Выделены следующие компетентностные направления с точки зрения обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом: формирование управляющей системы на основе реализации управленческих компетенций; определение состава и классификации управленческих компетенций; обеспечение единства процесса управленческой деятельности и его результатов; стратегический контроль и оценка намеченных мероприятий посредством расчета показателей отражающих эффективность компетентностного взаимодействия органов управления.

Таким образом, в основу формирования данной системы положена реализация двух этапов: на первом этапе анализируется процесс управления, определяются управленческие работы, закрепленные за каждым органом, выделяются работы выполнение которых требует привлечения других органов, определяется состав взаимодействия органов управления и система осуществления ими управленческих действий. На втором этапе выделяются связи между органами, обеспечивающими осуществление управленческих действий при выполнении работ (рисунок 8).

Выделено, что кадровая стратегия на базе совершенствования компетентностного взаимодействия органов управления обеспечивает долгосрочный эффект от развития кадровой составляющей системы управления предприятием, и, в качестве дополнительного эффекта от ее реализации, позволяет: максимизировать реализацию способностей каждого сотрудника предприятия; повысить профессиональный и квалификационный уровни персонала посредством стимулирования и оценки вклада каждого сотрудника в конечный результат функционирования предприятия; оптимизировать организацию производственного взаимодействия персонала; внедрить передовые методы организации труда.

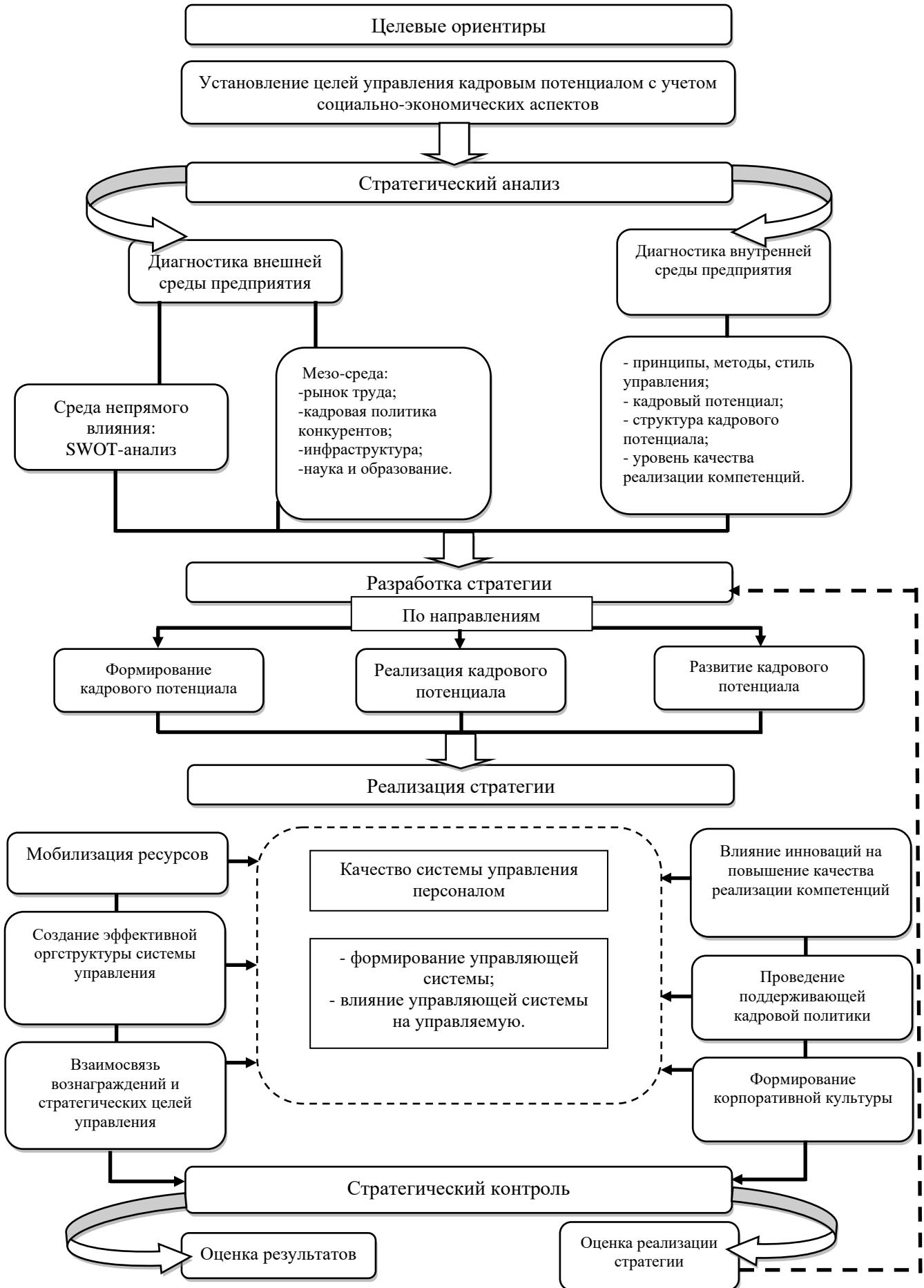


Рисунок 8 – Имплементация кадровой стратегии развития

Следовательно, разработка и реализация кадровой стратегии на основе совершенствования компетентностного взаимодействия органов управления является приоритетным направлением обеспечения качества системы управления предприятием. Данные выводы свидетельствуют о необходимости обеспечения интегративности кадровой стратегии и общей стратегии управления предприятием с точки зрения достижения качественного долгосрочного эффекта от развития кадровой составляющей системы управления предприятием.

ВЫВОДЫ

В диссертационной работе проведено теоретическое обобщение и предложен новый подход к решению научной задачи, которая заключается в разработке практических рекомендаций по формированию кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики. Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы и предложения:

1. Конкретизировано смысловое значение понятия «кадровый потенциал» на основании проведенного анализа современной научной литературы. Обосновано, что «кадровый потенциал» целесообразно рассматривать как составляющую трудового потенциала, связанную с совокупностью компетенций персонала предприятия, включающих состав и структуру, физические и психологические возможности работников, их интеллектуальные и коммуникативные способности, профессиональные знания и квалификационные навыки, креативность и способность к инновациям, что позволяет достичь стратегических целей развития предприятия.

2. Разработана концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя, которая обеспечивает возможность согласования двух составляющих: объективной и субъективной. Первая составляющая представлена организационными условиями и требованиями, которая оказывая косвенное влияние, обеспечивает максимальное использование и развитие компетентности. Субъективная составляющая определена посредством проявления знаний, опыта, деловых и личностных качеств управленческого работника.

3. Усовершенствованный методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия, основанный на использовании концепции компетентностного подхода, базирующийся на применении системы двухуровневой градации кадрового потенциала и методах экспертных оценок. Согласно предложенного подхода к компетенциям первого уровня значимости отнесены потенциал руководителя, мотивация и обучение; компетенции второго уровня значимости представляют собой детализированные детерминанты компетенций первого уровня значимости.

4. Апробирован научно-практический подход к определению зависимости уровня развития кадрового потенциала от качества управленческой работы при линейной зависимости, что позволило выявить для большинства структурных подразделений исследуемых предприятий, которые представлены в виде прямой, ограниченной некоторым интервалом изменения индикатора, отражающий

реализацию уровня качества руководителя, что обосновывает участие руководителей различных уровней управления в процессе обеспечения достаточного уровня развития кадрового потенциала и является одной из компонент общего организационного воздействия на его развитие.

5. Обоснована модель функционально-структурная взаимодействия кадрового потенциала, которая базируется на взаимосвязи процессов управления (планирования, организации, мотивации, контроля), их декомпозиции и организационной структуре управления; обосновывает необходимость создания методической базы обеспечения качества управления путем разработки технологии управленческих работ. Установлено, что обеспечение качества процессов управления с точки зрения гарантирования достижения поставленных целей в рамках выбранной стратегии развития напрямую связано с совершенствованием функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала на основе повышения качества работы руководства предприятия.

6. Систематизированы направления имплементации кадровой стратегии развития как средства повышения качества системы управления предприятием. На базе обобщенного опыта организационного проектирования разработан комплекс мер по совершенствованию компетентностного взаимодействия органов управления в основу которых положен принцип системности обеспечивающий совместимость и актуализацию компетенций. Выделены компетентностные направления с точки зрения обеспечения качества системы управления кадровым потенциалом.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Толлок, И. В. Организация выбора рациональной стратегии инновационного развития предприятий: монография / В. Н. Гончаров, М. А. Гончаренко, М. Н. Шевченко, И. В. Толлок. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2016. – 200 с.

Личный вклад: сформирована модель оптимальной инновационной стратегии управления предприятием на основе факторов, влияющих на выбор стратегии инновационного развития.

2. Толлок, И. В. Научно-методические подходы к выработке рациональной стратегии инновационного развития предприятий: монография / С. В. Захаров, М. А. Гончаренко, М. Н. Шевченко, Е. В. Гончаров, А. А. Иванов, В. И. Чернев, И. В. Толлок. – Новочеркасск: Лик, 2017. – 184 с.

Личный вклад: предложен методический подход и выбор рациональной стратегии инновационного развития предприятий мясоперерабатывающей промышленности, разработаны организационные рекомендации для обеспечения эффективного стратегического планирования инновационного развития предприятия.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Луганской Народной Республики

3. Толок, И. В. Формирование системы качества управления персоналом предприятия / И. В. Толок // Менеджер: научный журнал. – 2018. – № 1(83). – С. 232-238.

4. Толок, И. В. Научные подходы к изучению понятия управление персоналом предприятия / И. В. Толок // Менеджер: научный журнал / Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – 2018. – № 3 (85). – С. 242-247.

5. Толок, И. В. Методология стратегического управления персоналом предприятия / В. Н. Гончаров, И. В. Толок // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля – Луганск, 2019. – № 4 (22). – С.74-79.

Личный вклад: изучена система стратегического управления персоналом организации и определены основные направления совершенствования системы стратегического управления персоналом на предприятии.

6. Толок, И. В. Кадровый потенциал как объект стратегического управления предприятием / И. В. Толок // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – Луганск, 2020. – № 2 (32) – С.207-213.

7. Толок, И. В. Совершенствование качества системы управления предприятием / Л. Е. Фисенко, Л. И. Дубравина, И. В. Толок // Научный вестник Луганского государственного аграрного университета: сб. науч. тр. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ. – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – № 8(3). – С. 458 – 468.

Личный вклад: рассмотрены вопросы повышения качества системы управления предприятием в контексте обеспечения взаимодействия управляющей и управляемой систем предприятия.

Статьи в профессиональных журналах и научных сборниках

8. Толок, И. В. Управление персоналом как фактор стратегического развития предприятия / И. В. Толок // Экономинфо: научно-практический журнал. – Воронеж, 2018. –Т.15. – № 2 – С.11-17.

9. Толок, И. В. Тенденции и закономерности развития трудового потенциала региона / В. Н. Гончаров, А.Ф. Дорофеев, И. В. Толок, Д.Ю. Чугай // Инновации в АПК: проблемы и перспективы: теоретический и научно-практический журнал. – п. Майский ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, 2022. –№2(34) – С.177-186.

Личный вклад: рассмотрен анализ развития рынка труда Луганской Народной Республики, а также выявлены основные тенденции сокращения занятости населения в основных отраслях материального производства региона в рамках формирования кадрового потенциала.

Доклады на научных конференциях и другие научные публикации

10. Толок, И. В. Особенности современного развития трудовых отношений на предприятиях АПК / В. Н. Гончаров, И. В. Толок, Д. К. Яковенко // Экономика и технологии: шаг в будущее: материалы Республиканской научной-интернет-конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием (г. Луганск, 28 февраля 2017 г.) / Луганский национальный аграрный университет; ред. В. Г. Ткаченко. – Луганск: ЛНАУ, 2017. – С. 4-6.

Личный вклад: проанализированы вопросы занятости и трудовых отношений на предприятиях АПК, а также выявлены чрезвычайные антикризисные меры по поддержанию занятости в краткосрочной перспективе.

11. Толок, И. В. Особенности управления предприятиями АПК / И. В. Толок, А. В. Потапкин // Актуальная проблематика теории и практики управления: материалы международного круглого стола, г. Луганск, 21 марта 2018 г. / отв. ред. В. Н. Тисунова. – Луганск: ЛНУ им. В. Даля, 2018. – С. 153 – 156.

Личный вклад: разработан комплексный подход управления предприятиями АПК на основе новой концепции открытости информационных систем.

12. Толок, И. В. Диагностика кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности в регионе [Электронный ресурс] / И. В. Толок. – Электрон. текстовые дан. // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Интеграция науки и практики как условие продовольственной безопасности» (Луганск, 12-16 октября 2020 г.): сб. науч. тр. / председатель В. П. Матвеев. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2020. – С. 67-69.

13. Толок, И. В. Анализ стратегического планирования на предприятии [Электронный ресурс] / И. В. Толок, В. В. Тищенко, А. А. Гащенко – Электрон. текстовые дан. // Материалы Республиканской научно-практической интернет-конференции «Актуальные проблемы и современные тенденции развития экономики, бухгалтерского учета и финансов на предприятиях АПК» (г. Луганск, 24 – 25 февраля 2021 года). – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2021. – С. 207-211.

Личный вклад: рассмотрены особенности разработки стратегии развития предприятия на основе внутреннего анализа деятельности предприятия.

14. Толок, И. В. Мониторинг кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности в регионе [Электронный ресурс] / И. В. Толок. – Электрон. текстовые дан. // Интеграция образования, науки и практики в АПК: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции (9-11 ноября 2021 года) – Луганск: ГОУ ЛНР ЛГАУ, 2021.

АННОТАЦИЯ

Толок И.В. Формирование кадрового потенциала мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство) (экономические науки) – Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет», Луганск, 2022.

В диссертационной работе рассмотрены теоретические, методические и практические подходы формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики.

Обобщение теоретических положений сущности «кадрового потенциала» и особенностей развития мясоперерабатывающей промышленности позволило расширить понимание данной категории, которая в отличие от существующих

трактовок, представляется как составляющая трудового потенциала, связанная с совокупностью компетенций персонала предприятия.

Разработанная концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя, позволяет согласовать требования социально-экономической системы с показателями деятельности руководителей и специалистов (объективный аспект), обеспечивая их выполнение определенной категорией руководителей и специалистов (субъективный аспект), что способствует достижению комплексности выполнения служебных обязанностей и соответствующего уровня кадрового потенциала.

Усовершенствован методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия, основанный на использовании концепции компетентностного подхода, базирующегося на применении системы двухуровневой градации кадрового потенциала и метода экспертных оценок.

В результате проведенного исследования уровня подготовки управленческих кадров предприятий мясоперерабатывающей промышленности установлено, что обеспечение высокого уровня реализации компетенций возможно при условии соответствия знаний, умений и навыков руководителя выполняемой работе. Обоснована эффективность применения коучинга в процессе выполнения управленческих компетенций. Доказано, что комплексное применение основных принципов обучения и мотивации является определяющей предпосылкой развития персонала как ключевой составляющей системы управления предприятием.

Усовершенствованный научно-практический подход к анализу зависимости развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций позволяет выявить и отразить наличие тенденции роста уровня развития кадрового потенциала.

Предложена функционально-структурная модель кадрового потенциала, которая базируется на взаимосвязи процессов управления (планирования, организации, мотивации, контроля), их декомпозиции и организационной структуре управления; обосновывает необходимость создания методической базы обеспечения качества управления путем разработки технологии управленческих работ.

Сформулированы направления имплементации кадровой стратегии развития, которые позволяют повысить качество системы управления предприятием посредством использования комплекса мер по совершенствованию компетентностного взаимодействия органов управления.

Основные научные положения диссертационного исследования направлены на формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовой потенциал, мясоперерабатывающая промышленность, компетентностный подход, система двухуровневой градации, мотивация, коучинг, качество процессов управления, функционально-структурная модель, кадровая стратегия.

ANNOTATION

Tolok I.V. Formation of personnel potential of the meat processing industry of the Lugansk People's Republic - As a manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the national economy (economics, organization

and management of enterprises, industries, complexes – agro–industrial complex and agriculture) (economics) - State Educational Institution of Higher Education of the Lugansk People's Republic "Lugansk State Agrarian University", Lugansk, 2022.

In the dissertation work, theoretical, methodological and practical approaches to the formation of the personnel potential of meat processing enterprises of the Lugansk People's Republic are considered.

The generalization of the theoretical provisions of the essence of the "human potential" and the peculiarities of the development of the meat processing industry allowed us to expand the understanding of this category, which, unlike existing interpretations, is presented as a component of labor potential associated with the set of competencies of the personnel of the enterprise.

The developed conceptual model of professional competence of the head, allows to coordinate the requirements of the socio-economic system with the performance indicators of managers and specialists (objective aspect), ensuring their implementation by a certain category of managers and specialists (subjective aspect), which contributes to the achievement of the complexity of the performance of official duties and the appropriate level of human resources.

The methodological approach to the assessment of the personnel potential of the enterprise has been improved based on the use of the concept of a competence approach based on the application of a two-level gradation system of personnel potential and the method of expert assessments.

As a result of the study of the level of training of managerial personnel of meat processing industry enterprises, it was found that ensuring a high level of implementation of competencies is possible provided that the knowledge, skills and skills of the manager correspond to the work performed. The effectiveness of the use of coaching in the process of performing managerial competencies is substantiated. It is proved that the complex application of the basic principles of training and motivation is a determining prerequisite for the development of personnel as a key component of the enterprise management system.

The improved scientific and practical approach to the analysis of the dependence of the development of human potential on the quality of the implementation of managerial competencies allows us to identify and reflect the existence of a trend of growth in the level of development of human potential.

A functional and structural model of human resources potential is proposed, which is based on the relationship of management processes (planning, organization, motivation, control), their decomposition and the organizational structure of management; justifies the need to create a methodological basis for ensuring the quality of management by developing the technology of management work.

The main scientific provisions of the dissertation research are aimed at the formation of the personnel potential of meat processing enterprises of the Lugansk People's Republic.

Keywords: human resources, labor potential, meat processing industry, competence approach, two-level gradation system, motivation, coaching, quality of management processes, functional and structural model, personnel strategy.

Подписано в печать 20.09.2022 г.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times.
Печать лазерная. Усл. печ. л. 1,5.
Тираж 100 экз. Заказ № 1759.

Издательство «Ноулидж»
(ФЛП Лазарев А.И.)
Свидетельство о регистрации №11-0015382 от 26.07.2016
Адрес: 91000, г. Луганск, ул. Ватутина, д. 91, кв. 75.
Тел: +7(959) 514-97-90, email: nickvnu@knowledgepress.ru