

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(40)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Сіньов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 26 лютого 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М 58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 1 (40). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 252 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

Толстенко В. Л.

Державно-правовий режим і його роль
у визначенні форми держави 115

Ульмер М. М.

Характеристика суб'єктивних та об'єктивних
передумов реалізації права касаційного
оскарження 122

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ 127**Дахно І. І.**

Концептуальні хиби у змісті дисципліни
“Міжнародні економічні відносини” 127

Денисенко М. П., Терещенко Н. М.

Формування системи управління якістю послуг у
сфері туризму 134

Шконда В. В., Кальянов А. В.

Зарубіжний досвід в галузі соціалізації розподілу
благ у контексті
соціоекономіки 139

Біленчук П. Д., Медвідь Ф. М., Шульга Ю. О.

Інноваційні засоби підготовки управлінських
кадрів: ноотехнології і грид-технології 143

Литвиненко В. І.

Особливості визначення змісту діяльності
підрозділів економічної безпеки підприємств
та їх фахівців 149

Утвенко В. В.

Управління житлово-комунальною сферою міст
України в контексті діяльності органів
місцевого самоврядування 155

Марченко С. М.

Оцінювання чинників формування
та реалізації маркетингової логістичної
системи ціноутворення підприємств
сільськогосподарського
машинобудування 162

Алмамедов Рустам Гамза огли

Забезпечення сталого економічного розвитку
і формування глобальних управлінських
стратегій 170

Ігнатенко А. В.

Аналіз в процесі управління фінансами
як засіб забезпечення ефективності
функціонування банків 176

Литвинов С. В.

Класифікація засобів, способів та форм захисту
прав платників податків 181

Михайлюк О. В.

Модель управління розвитком кадрового
потенціалу підприємства 187

Олишевский А. С.

Элементы системы управления
человеческими ресурсами как составная
часть системы управления персоналом
Государственной службы Украины
по чрезвычайным ситуациям 193

Омельченко О. В.

Теоретичні передумови стратегічного аналізу
протистояння підприємств-конкурентів 200

Романенко А. М.

Обґрунтування необхідності спрощення
процедур міжнародної торгівлі 205

Солопенко С. Р.

Механізм формування та реалізації прийняття
управлінських рішень в системі маркетингового
менеджменту бібліотеки 210

Шестак М. Л.

Теоретико-методологічне обґрунтування
та сутнісна характеристика поняття
“державна інвестиційна політика” 214

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 218**Мельниченко О. В., Кудренко О. В.**

Роль особистості у відносинах з державою 218

Василевський А. М.

Організаційно-управлінська модель забезпечення
адаптації молодих працівників СБУ до умов
професійної діяльності 223

Храцевський А. О.

Основні заходи щодо підвищення стимулюючої
ролі мотиваційних складових у менеджменті
морських портів України 228

Варзарь И. М.

Теоретико-историологический взгляд на диалог
“революция — реформа” в Украине эпохи
достижения ею политико-государственной
независимости 237

ДЕЯКІ ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ

**БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ
ДЖЕРЕЛ (БЮЛЕТЕНЬ ВАК УКРАЇНИ, № 5,
2009) 258**

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 260

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1(40), с. 187–192

Інноваційні перетворення, що відбуваються на сучасному етапі в Україні, вимагають першочергової уваги до розвитку кадрового потенціалу підприємства, оскільки ефективне управління кадровим потенціалом забезпечує успішність функціонування підприємства у конкурентному середовищі.

Нині основними напрямками діяльності структур підприємства при реалізації кадрової політики є: здійснення системної, цілеспрямованої роботи з підготовки, підбору кадрів та формування кадрового резерву; систематичний та об'єктивний моніторинг й оцінка трудового та професійного потенціалу співробітників; посилення мотивації роботи і стимулювання зростання професіоналізму кадрів; консолідація і підвищення ефективності використання фінансових коштів для реалізації кадрової політики підприємства.

Як показало дослідження, розробка теоретико-методологічних засад управління розвитком кадрового потенціалу підприємства є комплексною проблемою. Аналіз наукової літератури, нормативних документів, проведене нами дослідження дає підстави констатувати, що в сучасній системі управління підприємством позначився ряд об'єктивних протиріч:

- між законодавчо закріпленою необхідністю створення результативно діючої системи управління розвитком кадрового потенціалу підприємства і недостатньою теоретичною розробленістю теоретико-методологічних засад, що її забезпечують;
- між сучасними вимогами до кадрового потенціалу підприємства і недостатнім рівнем ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (відсутність

єдиного підходу до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, недостатній рівень організаційно-управлінської компетентності керівництва, відсутність методичних розробок, відсутність стратегічного планування в галузі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства та ін.);

- між потребою в системному підході щодо оцінювання ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства і відсутністю системи оцінювання, зокрема показників та критеріїв, які дали змогу кількісно її оцінювати [1; 2; 3].

Виявлені протиріччя свідчать про те, що на сьогодні система управління розвитком кадрового потенціалу підприємства потребує здійснення перетворень, приведення її у відповідність з міжнародними стандартами. Це також обумовлює необхідність розробки ефективної моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Ми розглядаємо таку модель, як функціонування цілісної системи, в якій:

- визначені особливості управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- узгоджені державні стандарти з особливостями управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- створено дієвий зв'язок між усіма суб'єктами управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;

- нової якості набуває науково-методична база управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Проведений теоретичний аналіз досліджень з проблеми управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, результати експерименту дали можливість визначити теоретико-методологічні засади управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Під теоретико-методологічними засадами управління розвитком кадрового потенціалу підприємства ми розуміємо сукупність закономірностей, принципів і наукових підходів, концепцій до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, які забезпечують ефективність управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

На зразок теоретико-методологічних засад, які мають забезпечити ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, ми визначаємо такі:

1) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства має відповідати місії та завданням підприємства.

2) Концепція управління розвитком кадрового потенціалу підприємства має ґрунтуватись на комплексному підході, основою якого є особистісно орієнтований та системний підходи.

3) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства передбачає спрямованість кадрової політики на зростання професійної компетентності співробітників підприємства, що передбачає безперервність і системність процесу підготовки кадрів і кадрового резерву; спадкоємність та оновлення кадрового складу підприємства.

4) Підвищення кваліфікації працівників має здійснюватись з використанням тренінгових технологій, для чого в організаційній структурі підприємства необхідно створити відділ з управління персоналом, укомплектований відповідними фахівцями.

5) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства має ґрунтуватись на таких принципах: взаємозв'язку функцій управління кадровим потенціалом

та цілей підприємства; професіоналізації функцій управління кадровим потенціалом; економічності; науковості й іновативності; поділу праці; закріплення повноважень; дисциплінованості; єдиноначальності; справедливої винагороди; скалярного ланцюга; неупередженості; стабільності; ініціативності; колективізму; активної позиції працівників у процесі свого розвитку; багаторівневості; постійного навчання працівників; комплексності; оперативності; перспективності; автономності.

6) Стратегія формування кадрового потенціалу підприємства має включати такі основні етапи: планування розвитку персоналу, аналіз кадрового потенціалу підприємства, вибір цілей управління кадровим потенціалом підприємства, визначення стратегії управління кадровим потенціалом відповідно до пріоритетів підприємства, створення умов для реалізації стратегії, розвитку кадрового потенціалу, контролювання та оцінювання реалізації стратегії.

7) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства можливе лише за умови високого рівня професіоналізму особистості та діяльності керівників підприємства.

8) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства можливе лише за умови наявності системи стимулювання і мотивації працівників.

9) Ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства передбачає запровадження системи постійно діючого моніторингу управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, що передбачає високий рівень вимог і об'єктивність в оцінці кадрів, наявність системи оцінювання діяльності керівників, структурних підрозділів, працівників.

Визначені нами теоретико-методологічні засади знайшли втілення і сукупно подані у вигляді таких компонентів: методологічно-цільового, змістового, організаційно-управлінського, оцінювально-діагностичного, кожен з яких, будучи етапом цілісного процесу управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, разом з тим, переслідує певну

мету і має власне змістовне наповнення. Зазначені компоненти були об'єднані нами у вигляді моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Реалізація моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства передбачає створення єдиного організаційно-управлінського простору на підприємстві, що є об'єднуючим елементом розробленої моделі.

Методологічно-цільовий компонент містить мету і завдання, функції, принципи, наукові підходи до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Мета моделі полягає у підвищенні ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Модель спрямована на вирішення таких завдань:

1. Забезпечення плановості і керованості кадрової роботи на рівні підприємства та його структурних підрозділів.
2. Розробка перспективної стратегії кадрової політики підприємства, визначення поточної і перспективної потреби в кадровому забезпеченні підприємства.
3. Сприяння впровадженню на підприємстві сучасних управлінських технологій.
4. Удосконалення управлінської компетентності керівництва.
5. Постійне підвищення кваліфікації працівників.
6. Організація і проведення атестації співробітників підприємства, методичне та інформаційне забезпечення, розробка заходів щодо реалізації рішень атестаційних комісій.
7. Систематичне інформування співробітників підприємства про результати діяльності.
8. Здійснення супроводу діяльності підприємства щодо підвищення ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.
9. Підвищення мотивації діяльності і забезпечення результативної роботи працівників. Запровадження ефективної цілісної системи стимулювання результативної роботи працівників на основі визначення індивідуальних рейтингів.

10. Постійне здійснення моніторингу ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

11. Створення умов для самореалізації, повного розкриття професійних можливостей співробітників підприємства.

При моделюванні процесу управління розвитком кадрового потенціалу підприємства ми спирались на такі принципи: взаємозв'язку функцій управління кадровим потенціалом та цілей підприємства, професіоналізації функцій управління кадровим потенціалом, економічності, науковості й інноваційності, поділу праці, закріплення повноважень, дисциплінованості, єдиначальності, справедливої винагороди, скалярного ланцюга, неупередженості, стабільності, ініціативності, колективізму, активної позиції працівників у процесі свого розвитку, багаторівневості, постійного навчання працівників, комплексності, оперативності, перспективності, автономності.

Зазначені принципи тісно пов'язані між собою, а зміст і прояв одного з них іноді визначає й формулювання іншого. Урахування виділеної системи принципів управління розвитком кадрового потенціалу підприємства забезпечує її відповідність сучасним тенденціям.

При побудові моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства ми спирались на комплексний підхід, підґрунтям якого є особистісно орієнтований та системний підходи.

Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства виконує такі функції: організаційну (створення єдиного організаційно-управлінського простору), аналітико-прогностичну (збір інформації про ефективність управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, виявлення проблем і формування цілей її розвитку, визначення концептуальних орієнтирів управлінської діяльності), інноваційно-впроваджувальну (вивчення та узагальнення передового управлінського досвіду, організаційно-фінансове забезпечення дослідно-експериментальної діяльності, забезпечення взаємозв'язку підприємства з інши-

ми підприємствами, організацію та участь в експертній оцінці ефективності інновацій), інформаційно-методичну (забезпечення підрозділів підприємства нормативною та методичною інформацією), оцінювально-діагностичну (систематичне оцінювання ефективності управління та аналіз динаміки виявлених змін, моніторинг ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства на основі поєднання адміністративного і громадського контролю та самоаналізу колективів), корекційну (прийняття управлінських рішень і їх реалізація).

Усі функції взаємопов'язані і взаємобумовлюють одна одну. Вони поетапно змінюють одна одну, створюючи єдиний управлінський цикл. Недооцінка будь-якого з функціональних елементів призводить до зміни всього процесу управління і зниження кінцевих результатів.

Основним механізмом ефективної реалізації функцій є розроблений нами управлінсько-організаційний алгоритм, який включає: аналіз особливостей управління розвитком кадрового потенціалу підприємства; впровадження інноваційних технологій управління розвитком кадрового потенціалу підприємства; визначення концептуальної бази управління на основі співвідношення можливостей того або іншого теоретичного підходу із завданнями розвитку підприємства; ієрархізацію функцій управління і визначення способів їх реалізації відповідними підрозділами підприємства; визначення критеріїв і показників оптимальності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Змістовий компонент вміщує: нормативні акти, положення, які регламентують кадрову політику підприємства, теоретичні і практичні засади управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Організаційно-управлінський компонент включає суб'єктів і об'єктів управління розвитком кадрового потенціалу підприємства; напрями управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (відбір і адаптація персоналу, навчання і розвиток персоналу, мотивація і стимулювання персоналу);

містить форми (індивідуальні (бесіди, консультації), групові (семінари, тренінги, круглі столи, науково-практичні конференції та ін.) та методи (адміністративні (критика та заохочення, службовий нагляд і контроль за результатами праці, директиви, розпорядження та вказівки), економічні (моральні і матеріальні) та психологічні (групова дискусія, брейнстормінг, case-study, дилем, коучинг, проблемні і рольові ігри тощо) управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Організаційно-управлінський компонент об'єднує всі елементи системи в єдине ціле і забезпечує зв'язок із зовнішнім середовищем.

Особливе місце у пропонованій моделі займає оцінювально-діагностичний компонент, який містить критерії, показники та рівні ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, очікуваний результат, який представлений системою моніторингу ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (моніторинг: організаційно-управлінського середовища, кадрової політики підприємства, організаційно-управлінської компетентності, професійної компетентності працівників, результатів удосконалення управлінського процесу, соціально-психологічного клімату в колективі), яка реалізується за допомогою розробленого нами діагностичного інструментарію.

Необхідність оцінювально-діагностичного компоненту в переліку основних елементів моделі потрібна для достовірної діагностики і аналізу ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Запропонована нами модель є невід'ємною частиною управлінського процесу. При цьому, особливістю механізму управління розвитком кадрового потенціалу підприємства є відсутність принципу взаємозамінюваності. Це означає, що кожен компонент механізму важливий і не може бути ні виключений, ні замінений іншим. Крім того, при використанні одного компонента обов'язково передбачається вплив на всі інші.

Необхідно зазначити, що в процесі реалізації моделі важливо знайти місце кожному компоненту, оскільки цілісне функціонування запропонованої моделі є результатом взаємодії всіх її компонентів, що є характерним для універсального закономірного зв'язку.

Розроблена нами модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства включає такі основні етапи: планування розвитку персоналу, аналіз кадрового потенціалу підприємства, вибір цілей управління кадровим потенціалом підприємства, визначення стратегії управління кадровим потенціалом відповідно до пріоритетів підприємства, створення умов для реалізації стратегії, розвитку кадрового потенціалу, контролювання та оцінювання реалізації стратегії.

Реалізація запропонованої моделі передбачає вдосконалення механізмів підвищення мотивації діяльності та безперервного професійного зростання працівників і додержання оптимальних вікових пропорцій, спадкоємність кадрового потенціалу працівників підприємства та приток талановитої молоді.

Це досягається за рахунок виконання кадрових паспортів підприємства, відбору молодих працівників, запровадження ефективною цілісної системи стимулювання результативної роботи працівників на основі визначення індивідуальних рейтингів, розвитку системи підвищення кваліфікації працівників.

Таким чином, розроблена нами модель має підвищити ефективність управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, яка представлена такими компонентами:

- методологічно-цільовим (який містить мету і завдання, функції, принципи, наукові підходи до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства);
- змістовим (який вміщує: нормативні акти, положення, які регламентують кадрову політику підприємства, теоретичні і практичні засади управління розвитком кадрового потенціалу підприємства);
- організаційно-управлінським (який включає суб'єкти і об'єкти управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;

напрями управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (відбір і адаптація персоналу, навчання і розвиток персоналу, мотивація і стимулювання персоналу); містить форми (індивідуальні (бесіди, консультації), групові (семінари, тренінги, круглі столи, науково-практичні конференції тощо), психолого-педагогічна підтримка) та методи (адміністративні (критика та заохочення, службовий нагляд і контроль за результатами праці, директиви, розпорядження та вказівки), економічні (моральні і матеріальні) та психологічні (групові дискусії, брейнстормінг, case-study, дилем, коучинг, проблемні і рольові ігри тощо) управління розвитком кадрового потенціалу підприємства). Організаційно-управлінський компонент зв'язує всі елементи системи в єдине ціле і забезпечує зв'язок із зовнішнім середовищем.

- оцінювально-діагностичним (який містить критерії (організаційно-управлінське середовище, управлінський потенціал, професійна компетентність працівників) та рівні ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (високий, оптимальний, достатній, критичний, низький), очікуваний результат, який представлений системою моніторингу ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства (моніторинг: організаційно-управлінського середовища, кадрової політики підприємства, організаційно-управлінської компетентності, професійної компетентності працівників, результатів удосконалення управлінського процесу, соціально-психологічного клімату в колективі), яка реалізується за допомогою розробленого нами діагностичного інструментарію.

Розроблена модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства була впроваджена на Луганській теплової електричній станції ТзОВ "ДТЕК Східенерго".

За результатами експериментального дослідження можна констатувати, що запропонована модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства сприяє підвищенню ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.



Література

1. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. — 4-е изд. — М.: Дело, 2007. — 270 с.
2. Ясінець П. С. Управління підприємством / П. С. Ясінець. — К.: Лібра, 2008. — 212 с.
3. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до управління підприємством / Я. К. Яхнін. — К.: Наук. думка, 2010. — 143 с.

Виходячи з аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду та дослідження особливостей управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, визначено та подано у вигляді відповідної моделі теоретико-методологічні засади, які мають забезпечити ефективне управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Исходя из анализа отечественного и зарубежного опыта и исследования особенностей управления развитием кадрового потенциала предприятия, определены и представлены в виде соответствующей модели теоретико-методологические основы, которые должны обеспечить эффективное управление развитием кадрового потенциала предприятия.

Based on the analysis of domestic and international experience and study the characteristics of management development potential of the company is determined and is presented as an appropriate model, the theoretical and methodological principles that should ensure the effective management of the development potential of the company.

Надійшла 7 листопада 2013 р.