

Придятько Е.М.,
здобувач,
Донецький національний технічний університет
ellap82@ukr.net
Придятько Э.Н.,
Донецкий национальный технический университет
Pridatko E.M.
Donetsk National Technical University

**ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ ТА ВИОКРЕМЛЕННЯ
ЕТАПІВ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

**ОБОСНОВАНИЕ СУЩНОСТИ И ВЫДЕЛЕНИЕ ЭТАПОВ
ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**SUBSTANTIATION OF THE ESSENCE AND IDENTIFICATION
OF THE STAGES OF THE PROCESS OF FORMING
THE PERSONNEL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Обґрунтовано мету процесу формування персоналу промислового підприємства. На підставі поєднання організаційного та психологічного підходів визначено сутність процесу формування персоналу промислового підприємства. Виокремлено шість етапів процесу формування персоналу: оцінка та планування потреби у персоналі; набір, підбір і прийняття персоналу; адаптація та професійно-особистісна інтеграція; планування й реалізація кар'єрного зростання; мотивація на досягнення високих результатів.

Обоснована цель процесса формирования персонала промышленного предприятия. На основе соединения организационного и психологического подходов определена сущность процесса формирования персонала промышленного предприятия. Выделено шесть этапов процесса формирования персонала: оценка и планирование потребности в персонале; набор, подбор и принятие персонала; адаптация и профессионально-личностная интеграция; планирование и реализация карьерного роста; мотивация на достижение высоких результатов.

The purpose of the article is to substantiate the essence of the process of forming the personnel of an industrial enterprise and to determine the main stages of its implementation. The goal of the process of forming an industrial enterprise is substantiated. On the basis of the combination of organizational and psychological approaches, the essence of the process of forming the personnel of an industrial enterprise is defined, under which it is proposed to understand a complex multi-stage process that is part of the overall system of personnel management and containing specific methods of influence and management decisions aimed at creating a cohesive, highly efficient workforce capable of rational and in a time frame established for this purpose, to solve complex operational and strategic tasks for its long-term development. Six stages of the process of staff development are identified: assessment and planning of staff requirements; recruitment, selection and acceptance of personnel; adaptation and professional-personal integration; planning and realization of career growth; motivation to achieve high results.

Ключові слова. Формування персоналу, процес, промислове підприємство, етапи, управління персоналом, конкурентоздатність, ефективність.

Ключевые слова. Формирование персонала, процесс, промышленное предприятие, этапы, управление персоналом, конкурентоспособность, эффективность.

Keywords. Personnel formation, process, industrial enterprise, stages, personnel management, competitiveness, efficiency.

Вступ. Реалізація докорінних економічних перетворень в економіці України, обґрунтування, розробку і впровадження яких проголошено владою як першочергове завдання на найвищому національному рівні на короткострокову перспективу, має базуватися на певній надійній і стійкій платформі, роль якої на даному етапі розвитку економіки країни призначені відіграти промислові підприємства, найбільш високотехнологічнішим з яких за оптимістичними прогнозами вдасться у найближчі роки надати економічному зростанню країни поштовх від 7,0 до 12,0 % [19, с. 13]. Це має стати досить доречним у справі практичної реалізації пріоритетних для України завдань досягнення Цілей Сталого Розвитку до 2030 р., а саме «реального зростання ВВП щонайменше вдвічі з одночасним підвищенням рівня зайнятості населення працездатного віку до 70,0 %» [1, с. 10]. Такі тенденції мають дозволити економіці України наблизитися до загальносвітових тенденцій зростання та здійснити докорінну трансформацію ролі промисловості через «суттєве підвищення продуктивності праці промислово-виробничого персоналу» та одночасне запровадження принципів «зростаючої віддачі, яка дозволяє отримувати з одного типу сировини різні продукти для інноваційних способів їх використання» [2, с. 22; 12, с. 68]. За цих умов досить актуальним постає питання ступеня забезпеченості промислових підприємств якісним персоналом, від рівня професійності, компетентності, мобільності та досвідченості якого залежать потенціальні можливості оптимізувати його чисельність, а, отже і скоротити непродуктивні виробничі витрати одночасному підвищенні продуктивності праці. Поширення такої стратегії управління на всі сфери та галузі національної економіки буде сприяти поступовому виходу країни з кризи.

Досить потужною є сучасна українська наукова школа управління персоналом й формування трудового потенціалу промислового сектору економіки країни. Так, Е. Лібанова зазначає, що одним із головних «індикаторів прогресу» суспільства має стати «сталість людського розвитку» [11, с. 4]. А. Колот і О. Кравчук віддають людині провідну роль у «забезпеченні стійкого розвитку суспільства» й сучасного виробництва та наголошують на тому, що новітні умови господарювання висувають «якісно інші вимоги до людського чинника», а його формування має базуватися на «новій якості людського та соціального капіталу», розвитку «творчого потенціалу» [8, с. 14; 9, с. 4]. О. Грішнова й Т. Костенко уточнюють при цьому, що «суспільний прогрес і майбутнє держави» головним чином залежать від молоді, яка володіє «інтелектуальним потенціалом, активністю, мобільністю та гнучкістю» і має все це максимально використати у власній трудовій діяльності [6, с. 3]. В. Петюх обґрунтовує доцільність активного залучення держави до процесів формування «потенційної робочої сили» високої якості для промислового підприємства шляхом забезпечення умов для підготовки висококваліфікованих фахівців і стимулювання таким чином перспективного розвитку бізнес-середовища [18, с. 56]. Цю тезу підтверджує також і В. Онікієнко, який акцентує увагу на тому, що однією з базових функцій держави є «моніторинг соціально-трудової сфери, включаючи розвиток персоналу на підприємствах, умови і охорону праці, організацію її оплати відповідно з нормативно-правовими актами та колективними договорами» [17, с. 67]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць та проведених досліджень питання всебічного обґрунтування сутності, складових й закономірностей регулювання процесу формування персоналу і досі залишаються актуальними і тому потребують подальших розробок.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування сутності процесу формування персоналу промислового підприємства та визначення основних етапів його здійснення.

Результати дослідження. Процедура з'ясування сутності будь-якого процесу має ґрунтуватися на чіткому встановленні й обґрунтуванні його цілей. Так, А. Кібанов зазначає, що метою процесу підбору та розстановки кадрів на промисловому підприємстві є «формування активно діючих трудових колективів у межах структурних підрозділів та створення умов для професійного зростання кожного працівника», а «стратегія в області персоналу» має сприяти серед іншого «формуванню кваліфікованого, компетентного персоналу» [20, с. 218, 334]. Т. Шульгіна визначає, що головною метою процесу формування персоналу є «своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної чисельності та якості» [21, с. 211]. На думку Т. Мізерної кінцевою метою процесу формування персоналу має стати «створення згуртованої відповідальної і високопродуктивної робочої сили» [14, с. 235]. В. Вергун і О. Ступницький наголошують на тому, що процес управління персоналом й інноваційна діяльність здійснюються за однаковими принципами, через що головною метою системи управління персоналом, а отже і процесу формування персоналу, як її складової, слід вважати «забезпечення фірми працівниками, що постійно генерують інновації у всіх аспектах своєї діяльності, ефективними умовами їх впровадження» [4, с. 97]. Н. Бакало стверджує, що для ефективної реалізації основних завдань, що стоять перед загальною системою управління персоналом, необхідно виконання трьох цілей його формування, а саме «стабілізація кадрового потенціалу, навчання персоналу, розвиток кадрового потенціалу» [3, с. 72]. Отже можна констатувати, що головною метою процесу формування персоналу промислового підприємства слід вважати створення такого трудового колективу, який безперервно навчається та якому буде під силу генерувати інноваційні рішення для розв'язання будь-якого виробничо-господарського завдання та вивести підприємство у лідери.

Більшість науковців визначають, що процес формування персоналу промислового підприємства є складовою загальної системи управління персоналом, проте між ними відсутня узгодженість думок щодо його змістовної наповненості. Так, Л. Михайлова відокремлює процес формування персоналу від процесів розподілу, розвитку і використання працівників у межах системи управління персоналом на підприємстві [13, с. 29]. О. Крушельницька і В. Коваленко вважають, що процес формування персоналу за змістом передбачає такі етапи, як «планування, набір, відбір та професійна адаптація» [10, с. 242]. В. Веснін у структурі управління персоналом виділив п'ять блоків, першим з яких виступає блок формування персоналу, що за його ствердженням включає такі кадрові процеси, як комплектування, вивчення, підготовка та звільнення працівників [5, с. 95]. Тобто, відповідно до цього підходу процес формування персоналу розглядається як певна послідовність протікання тих чи інших стадій життєвого циклу працівника на рівні окремого підприємства — безпосередньо з моменту його прийняття і до часу звільнення.

Інший підхід при визначенні сутності процесу формування персоналу, який також є досить поширеним у науковому середовищі, заснований на акцентуванні уваги на таких його важливих функціях, як командоутворення, виховання, інноваційний розвиток, створення в колективі сприятливого морально-психологічного клімату, а у персоналу — відчуття відданості підприємству, раціональне управ-

ління емоціями працівників тощо. У цьому контексті А. Кібанов процес формування на підприємстві колективів і груп за певною професійною або виробничою ознакою відніс до складу соціально-психологічних методів управління персоналом [20, с. 110]. Цю тезу також підтримав і В. Веснін, стверджуючи, що процес формування персоналу безпосередньо пов'язаний із вихованням [5, с. 358]. А. Кібанов також звертав увагу на той факт, що «важливою умовою формування стабільного трудового колективу є дотримання співвідношення кадрових і молодих працівників», тобто автор визначає, що процеси омолодження персоналу підвищують ступінь його «життєздатності», активізують передачу передових знань від досвідчених працівників до перспективної молоді [20, с. 341].

У рамках означеного підходу Т. Мужанова обґрунтовує доцільність виокремлення такої необхідної за сучасних умов функціонування підприємств складової управління персоналом, як виховання працівників, яке має бути здійснено на підґрунті «взаємної довіри, взаєморозуміння і турботи, створення комфортних умови праці та відпочинку, підвищення загального добробуту персоналу, формування сприятливого психологічного клімату в колективі» [15, с. 97]. На думку автора, саме завдяки ефективній реалізації керівництвом функції виховання персоналу на підприємстві будуть створені умови для запобігання небажаного витоку конфіденційної інформації за його межі, завдяки чому буде безперешкодно відбуватися процес його перспективного розвитку на інноваційному підґрунті.

За висновками з досліджень, зробленими О. Носик, виходить, що у формуванні трудового капіталу працівника ключову роль відіграють інвестиції у «освіту (загальну, професійну), навчання на робочому місці, культуру» [16, с.66]. О. Захарова при цьому зазначає, що інвестиції у персонал «здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту» [7, с. 22]. Тобто науковці наголошують на тому, що процедури професійного й особистісного розвитку являються головною умовою забезпечення ефективності процесу формування персоналу підприємства.

Враховуючи наявні підходи до розгляду процесу формування персоналу промислового підприємства, вважаємо за доцільне здійснити уточнення сутності даної наукової категорії. Отже під процесом формування персоналу промислового підприємства будемо розуміти складний багатоетапний процес, що являється складовою загальною системи управління персоналом і містить конкретні способи впливу й управлінські рішення, спрямовані на створення згуртованого високоефективного трудового колективу, здатного раціонально й у встановлений для цього термін розв'язувати складні оперативні та стратегічні завдання для його перспективного розвитку.

Виходячи з того, що визначальним чинником досягнення ефективності діяльності підприємства є професійно-кваліфікаційний рівень його персоналу та якісна кадрова забезпеченість усіх ланок технологічного процесу і сфери управління, дуже важливо встановити всі етапи його реалізації та послідовність їх здійснення. Отже, з метою отримання дієвих важелів впливу на формування персоналу промислового підприємства досить важливим є чітке обґрунтування всіх складових здійснення цього важливого процесу. При цьому в науковій літературі існують різні підходи до кількісного виокремлення складових досліджуваного процесу — від простого навчання і оцінки, до включення переважної більшості функцій управління персоналом.

Узагальнюючи наявні підходи до визначення складових процесу формування персоналу промислового підприємства, шляхом систематизації було встановлено наявність вісімнадцяти різних за змістом й організаційно відокремлених процедур, які виокремлюють українські та зарубіжні науковці (табл. 1). Аналіз дозволив встановити, що частіше за інші процедури науковці відносили до складу етапів формування персоналу такі функції управління персоналом, як професійне навчання, визначення потреби у працівниках, підбір, мотивацію та адаптацію персоналу.

Таблиця 1

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА*

Автор	Етапи процесу формування персоналу промислового підприємства																	
	визначення потреби в персоналі, планування персоналу	встановлення каналів залучення необхідного та інструментів скерування надлишкового персоналу	оцінка матеріальних витрат, необхідних для реалізації заявлених кадрових заходів їх оптимізація	підбір, набір, добір персоналу	професійний відбір персоналу	агестація персоналу	навчання і підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка персоналу, розвиток персоналу	практика управління, організація інноваційної діяльності персоналу, розробка кадрової політики	оцінка персоналу, встановлення індивідуального вказівку особистості в кінцеві результати	маркетинг персоналу	професійна адаптація та орієнтація працівників	система регулювання та оплата праці, мотивація і стимулювання, формування оптимального мотиваційного профілю, адекват	формування кадрового резерву	ротация кадрів, планування трудової кадри, мобільність	розробка посадових обов'язків	формування та розвиток корпоративної культури	психологічні аспекти, пов'язані із отриманням з задоволення від професійної діяльності	звільнення персоналу
Б. Туренко							✓	✓	✓									
В. Никифоренко	✓				✓					✓								
Т. Шульгіна	✓									✓	✓							
О. Крушельницька, В. Коваленко, С. Лихолат	✓			✓	✓						✓							
В. Поповський, М. Вікарчук	✓	✓	✓															
Т. Мізерна	✓						✓											
А. Синиченко				✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓					
В. Вергун, О. Ступницький	✓						✓	✓			✓							
Н. Мажник, І. Білик							✓		✓		✓			✓				
А. Пакуліна, Г. Пакуліна, Н. Христовова				✓						✓	✓				✓			
О. Грішнова				✓			✓		✓		✓	✓						
Н. Гавкалова, В. Соболев	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓							
В. Лисак				✓	✓		✓			✓	✓							
Л. Канія				✓	✓		✓				✓			✓			✓	
Г. Захарчин, Л. Струтинська, С. Андрусів	✓			✓	✓		✓	✓	✓					✓				✓

*Згруповано автором

Виходячи із уточнених у роботі цілей і сутності процесу формування персоналу та враховуючи всі можливі його складові було встановлено доцільність виокремлення шести його основних етапів:

1) оцінка та планування потреби у персоналі за визначеними вимогами та вихідними виробничими можливостями — встановлення об'єктивної потреби у персоналі із врахуванням перспектив його розвитку, технічних, технологічних й компетентісних стратегічних потреб підприємства;

2) набір, підбір і прийняття персоналу на підприємство — процедура пошуку кандидатів на вакантні посади та робочі місця із залученням всіх можливих джерел і технологій; моніторинг фактичної ситуації, що склалася на регіональному та національному ринках праці; тісна взаємовигідна співпраця з навчальними закладами регіону;

3) адаптація та професійно-особистісна інтеграція прийнятого працівника у трудовий колектив — заходи, спрямовані на швидку й результативну соціально-психологічну і професійну адаптацію нового працівника у колективі; запровадження дієвого інституту наставництва; досягнення новим працівником оптимального рівня продуктивності праці, засвоєння й прийняття ним норм морально-етичного кодексу підприємства;

4) становлення і колективне виховання особистості, запровадження безперервного професійного розвитку персоналу — запровадження системи безперервного професійного розвитку персоналу; обґрунтування доцільних обсягів інвестування у людський капітал;

5) планування й реалізація кар'єрного зростання персоналу — запровадження дієвої системи кадрового резерву, забезпечення його функціонування, актуальності, перспективності та організаційно-управлінської підтримки; розробка плану та процедур кар'єрного зростання для ключових працівників кожного структурного підрозділу підприємства;

6) система мотивації праці, спрямована на досягнення високих колективних результатів — обґрунтування мотиваційного профілю працівника та диференціація мотиваційних і стимулюючих інструментів, що застосовуються у процесі управління персоналом із метою забезпечення високого ступеня задоволеності потреб особистості, зростання лояльності; запровадження системи участі працівників у прибутках.

Кожен із виокремлених етапів має здійснюватися як послідовно, так і одночасно (паралельно), тим самим забезпечуючи безперервність процесу формування персоналу підприємства та створюючи умови для досягнення його ефективності у найкоротший термін (рис. 1).

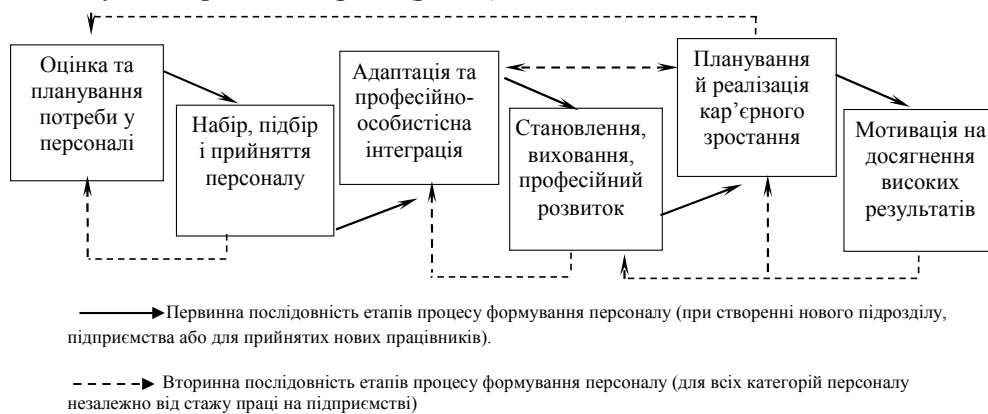


Рис. 1. Послідовність реалізації етапів ефективного процесу формування персоналу промислового підприємства*

*Розроблено автором

Ефективність процесу формування персоналу підприємства може бути досягнуто виключно за умови результативного виконання кожного з шести його виокремлених етапів. При цьому виконання на практиці цієї умови може бути реалізовано комплексним шляхом завдяки одночасному здійсненню первинної та вторинної послідовностей виокремлених етапів процесу формування персоналу. Первинна послідовність, тобто поступове покрокове здійснення етапів процесу формування персоналу від оцінки та планування поточної потреби у ньому й до запровадження заходів щодо зростання у працівників мотивації на досягнення високих результатів спостерігається при прийнятті нових працівників або під час створення нового підрозділу.

Якщо ж підприємство вже певний час працює на ринку, то для нього наряду із первинною є характерною і вторинна послідовність етапів процесу формування персоналу, яка полягає у тому, що поступове зростання у працівників мотивації на досягнення високих результатів праці буде супроводжуватися виникненням внутрішньої потреби у безперервному професійному розвитку та кар'єрному зростанні. Водночас активізація цих процесів із високим рівнем ймовірності спричинить зміну сфери відповідальності людини, приведе до її розширення, зростання ступеня керованості та важливості для підприємства тих рішень, які нею приймаються, що вимагає відповідної процедури адаптації працівника до нових умов діяльності. Разом із тим, безперервний розвиток персоналу та його кар'єрне зростання, розробка й запровадження на підприємстві інноваційних рішень і технологій обумовлюють доцільність моніторингу наявної потреби у персоналі та за необхідності — її своєчасного коригування. За таких обставин одночасно буде спостерігатися процес зростання вимог до нових працівників, яких відповідно до потреби та наявності вакантних робочих місць набирають на підприємство і які мають відповідати не лише за компетентнісним й професійно-кваліфікаційним рівнем, а й за досвідом роботи, моральними цінностями, бажанням професійно розвиватися разом із підприємством тощо. Створені таким чином гармонійні умови формування персоналу дозволять вивести підприємство у лідери на ринку.

Висновки. Здійснене уточнення сутності та визначення складових процесу формування персоналу промислового підприємства має стати підґрунтям для розробки стратегії його перспективного розвитку, успішність якого буде залежати від ступеня позитивності чи негативності впливу тих чинників, що діють безперервно з внутрішнього та зовнішнього відносно суб'єкта господарювання середовищ. Обізнаність про склад та наслідки дії таких чинників дозволить керівництву завчасно розробляти дієві заходи щодо їх запобігання, трансформації та використання на користь підприємства.

Література

1. Аналіз державних стратегічних документів України щодо врахування адаптованих для України: Аналіт. доповідь. — К.: Інститут суспільно-економічних досліджень, 2017. — 84 с.
2. *Антонюк В.П.* Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації / В.П. Антонюк // Економіка і організація управління. — 2016. — № 3 (23). — С. 19–28.

3. *Бакало Н.В.* Ефективність управління кадровою політикою підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність / Н.В. Бакало, К.О. Струцька // *Економіка і регіон: Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка.* — 2016. — №6 (61). — С. 71–75.
4. *Вергун В.А.* Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми / В.А. Вергун, О.І. Ступницький // *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка.* — 2015. — Вип. 2 (4). Ч. 1. — С. 96–100.
5. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. — М.: Юристъ, 2001. — 496 с.
6. *Грیشнова О.* Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді / О. Грیشнова, Т. Костенко // *Україна: аспекти праці.* — 2011. — № 7. — С. 3–8.
7. *Захарова О.В.* Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. — Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. — 378 с.
8. *Колот А.М.* Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку / А.М. Колот, О.І. Кравчук // *Економічна теорія.* — 2015. — № 1. — С. 5–25.
9. *Колот А.М.* Економічно активна людина новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів / А.М. Колот, О.І. Кравчук // *Ринок праці та зайнятість населення.* — 2015. — № 2. — С. 3–8.
10. *Крушельницька О.В.* Вдосконалення системи формування й використання персоналу підприємства / О.В. Крушельницька, В.Н. Коваленко // *Вісник ЖДТУ.* — 2010. — № 4 (54). — С. 242–244.
11. *Лібанова Е.* Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. Лібанова // *Вісник Національної академії наук України.* — 2010. — № 8. — С. 3–14.
12. *Ляшенко В.І.* Україна ХХІ: неоіндустріальна держава або «крах проекту»? : монографія / В.І. Ляшенко, Є.В. Котов / НАН України, Інститут економіки промисловості; Полтавський ун-т економіки і торгівлі. — К.: ІЕП НАН України, 2015. — 196 с.
13. *Михайлова Л.І.* Управління персоналом / Л.І. Михайлова. — К.: Центр учбової літератури, 2007. — 248 с.
14. *Мізерна Т.В.* Кадровий менеджмент у системі управління персоналом підприємства / Т.В. Мізерна // *Формування ринкових відносин в Україні.* — 2012. — № 12 (139). — С. 234–237.
15. *Мужанова Т.М.* Особливості менеджменту персоналу у системі управління інформаційною безпекою підприємства / Т.М. Мужанова // *Економіка. Менеджмент. Бізнес.* — 2015. — № 3 (13). — С. 93–98.
16. *Носик О.М.* Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія / О.М. Носик. — Харьков: Вид-во НФУ, 2016. — 490 с.
17. *Онiкiєнко В.В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія / В.В. Онiкiєнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.
18. *Петюх В.М.* Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. — К.: МАУП, 1997. — 119 с.
19. *Україна-2030. Доктрина збалансованого розвитку / Під наук. керів. С. Тарути.* — Львів: Кальварія, 2017. — 160 с.
20. *Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
21. *Шульгіна Т.С.* Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства / Т.С. Шульгіна // *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності.* — 2013. — Вип. 1(3). — С. 208–212.

References

1. Analit. dopovid` (2017), Analiz derzhavnyx strategichnyx dokumentiv Ukrayiny shhodo vraxuvannya adaptovanyx dlya Ukrayiny [Analysis of state strategic documents of Ukraine regarding accounting adapted for Ukraine], Instytut suspilno-ekonomichnyx doslidzhen`, Kyiv, Ukraine.
2. Antonyuk, V.P. (2016), "Dynamics of quantitative and qualitative characteristics of industrial labor potential as a threat of its modernization", *Ekonomika i organizaciya upravlinnya*, no. 3 (23), pp. 19–28.
3. Bakalo, N.V., Struczka, K.O. (2016), "Efficiency of management of a personnel policy of the enterprise which carries out foreign trade activities", *Ekonomika i region: Naukovyj visnyk Poltavskogo nacional`nogo texnichnogo universytetu im. Yuriya Kondratyuka*, no. 6 (61), pp. 71–75.
4. Vergun, V.A., Stupnyczkyj, O.I. (2015), "Modern innovative changes in the company's personnel management system", *Naukovyj visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu. Seriya Ekonomika*, no. 2 (4). 1, pp. 96–100.
5. Vesnin, V.R. (2015), *Prakticheski menedjment personala* [Practical personnel management], Iurist, Moskva, Rossiskaia Federaciia.
6. Grishnova, O., Kostenko, T. (2011), "New approaches to motivating labor taking into account the system of life values of youth", *Ukrayina: aspekty praci*, no. 7, pp. 3–8.
7. Zaxarova, O.V. (2010), *Upravlinnya investuvannjam u lyudskij kapital: metodologiya, ocinka, planuvannya* [Management of investment in human capital: methodology, assessment, planning], DVNZ DonNTU, Doneczk, Ukraine.
8. Kolot, A.M., Kravchuk, O.I. (2015), "Man and the new economy: theoretical and methodological analysis of interaction and development dominants", *Ekonomichna teoriya*, no. 1, pp. 5–25.
9. Kolot, A.M., Kravchuk, O.I. (2015), "Economically active man of the new economy: theoretical and methodological analysis of transformation processes", *Rynok praci ta zajnyatist` naselelnya*, no. 2, pp. 3–8.
10. Krushel`nyczka, O.V., Kovalenko, V.N. (2010), "Perfection of the system of formation and use of the personnel of the enterprise", *Visnyk ZhDTU*, no. 4 (54), pp. 242–244.
11. Libanova, E. (2010), "Social orientation of the market economy as a prerequisite for the consolidation of society", *Visnyk Nacional`noyi akademiyi nauk Ukrayiny*, no. 8, pp. 3–14.
12. Lyashenko, V.I., Kotov, Ye.V. (2015), *Ukrayina XXI: neindustriial`na derzhava abo «krax proektu»? [Ukraine XXI: the neo-industrial state or the "collapse of the project"]*, NAN Ukrayiny, Instytut ekonomiky promyslovosti; Poltavskij un-t ekonomiky i torgivli, Kyiv, Ukraine.
13. Myxajlova, L.I. (2007), *Upravlinnya personalom* [Personnel management], Centr uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.
14. Mizerna, T.V. (2012), "Human resource management in the personnel management system", *Formuvannya rynkovyx vidnosyn v Ukrayini*, no. 12 (139), pp. 234–237.
15. Muzhanova, T.M. (2015), "Features of personnel management in the information security management system of an enterprise", *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, no. 3 (13), pp. 93–98.
16. Nosyk, O.M. (2016), *Lyudskij kapital innovacijnogo rozvytku: ekonomichni osnovy vidtvorennya* [Human capital of innovative development: economic basis of reproduction], Vyd-vo NFU, Xarkov, Ukraine.
17. Onikiyenko, V.V. (2013), *Rynok praci ta social`nyj zaxyst naselelnya Ukrayiny: retroanaliz, problemy, shlyaxy vyrishennya: naukovo-analitychna monografiya* [Labor market and social protection of the population of Ukraine: retrospect, problems, solutions], In-t demografiyi ta social`nyx doslidzhen` imeni M.V. Ptuxy NAN Ukrayiny, Kyiv, Ukraine.

18. Petyux, V.M. (1997), Rynok praci ta zajnyatist' [Labor market and employment], MAUP, Kyiv, Ukraine.
19. Taruta, S. (2017), Ukrayina-2030. Doktryna zbalansovanogo rozvytku [The doctrine of balanced development], Kal' variya, L'viv, Ukraine.
20. Kibanov, A.Ia. (2005), Upravlenie personalom organizacii [Personnel management of the organization], INFRA-M, Moskva, Rossiskaia Federaciia.
21. Shul'gina, T.S. (2013), "Theoretical aspects of the formation of the personnel of the enterprise", Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noyi vlasnosti, no. 1 (3), pp. 208–212.

Стаття надійшла до редакції 14.01.18 р.

УДК 330.59:316.42

Бойченко В.С.

аспірант

Донецький національний університет імені Василя Стуса

Бойченко В.С.

аспірант

Донецкий национальный университет имени Василя Стуса

Boychenko V.S.

postgraduate student

Vasyl' Stus Donetsk National University

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

SOCIAL INFRASTRUCTURE IN THE SYSTEM OF HUMAN DEVELOPMENT

Досліджено поняття людський розвиток, визначені основні структурні елементи, які забезпечують цей процес, зокрема встановлено цілі, завдання, підсумкові індикатори та принципи забезпечення. Розкрито основні групи факторів, що впливу на людський розвиток, а також наявні інструменти його регулювання. Встановлено, місце та роль соціальної інфраструктури в забезпеченні процесу людського розвитку.

Исследовано понятие человеческое развитие, определены основные структурные элементы, которые обеспечивают этот процесс, в частности установлено цели, задачи, результирующие индикаторы и принципы обеспечения. Раскрыты основные группы факторов, оказывающих влияния на человеческое развитие, а также имеющиеся инструменты его регулирования. Установлено, место и роль социальной инфраструктуры в обеспечении процесса человеческого развития.

In this article we have explored the concept of human development. The author has identified the main elements of this process, such as purpose, task, resulting signs and principles of implementation. The study addresses various factors and tools for influencing the process of human development. The purpose of the article is to determine the essence of