

УДК 330.101.8

Петренко В.П.*доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Мацькевич О.Ю.***аспірант кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

КЛАСИФІКАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЙОГО ПРОДУКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ

У статті систематизовано та досліджено теоретичні підходи провідних вітчизняних та зарубіжних дослідників до питання класифікації людського капіталу. Запропоновано класифікацію складових людського капіталу на рівні підприємства з метою активізації продуктивного використання останнього у виробничо-господарських процесах.

Ключові слова: людський капітал підприємства, класифікація людського капіталу, знання, здібності, якості, кваліфікація, компетенції.

Петренко В.П., Мацькевич О.Ю. КЛАССИФИКАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЕГО ПРОДУКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

В статье систематизированы и исследованы теоретические подходы ведущих отечественных и зарубежных исследователей к вопросу классификации человеческого капитала. Предложена классификация составляющих человеческого капитала на уровне предприятия с целью активизации продуктивного использования последнего в производственно-хозяйственных процессах.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, классификация человеческого капитала, знания, способности, качества, квалификация, компетенции.

Petrenko V.P., Matskevych O.Y. CLASSIFICATION OF HUMAN CAPITAL ENTERPRISE AS A PREREQUISITE FOR ITS PRODUCTIVE USE

This paper systematically investigates the theoretical approaches and leading national and international researchers to the classification of human capital. The classification of the components of human capital at the enterprise level to enhance the productive use of the latest in industrial and commercial processes.

Keywords: human capital enterprise, the classification of human capital, knowledge, abilities, qualities, qualification and competence.

Постановка проблеми. Для розбудови економіки, яка здатна продукувати конкурентні переваги, необхідно задіяти потенціал тих ресурсів, активів, рушійних сил, що здатні забезпечити стійкий розвиток в умовах швидких змін зовнішнього оточення. Підхід до персоналу як до ресурсу якісно змінює систему управління. Людський капітал суспільно-господарської системи є ресурсом, який акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Відсутність чіткої класифікації людського капіталу та визначення взаємодії суб'єктів його формування на сучасному етапі економічного розвитку вимагає більш детального розгляду цього питання на рівні підприємства, що дозволить в подальшому розробити методологічні підходи зорієнтовані на активізацію його продуктивного використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення літературних джерел, узагальнення досвіду управління людським капіталом вітчизняними підприємствами в сучасних умовах свідчить про постійний інтерес дослідників до проблем людського капіталу.

В економічній літературі проблемами формування, використання та відтворення людського капіталу займалася велика кількість вітчизняних і зарубіжних вчених. Витоки вивчення генези формування і розвитку людського капіталу сягають початку 60-х років минулого століття і знайшли своє віддзеркалення у фундаментальних працях таких вчених: Г. Беккер, Т. Шульц, Я. Мінсер, М. Блауг, Л. Туроу, І. Фішер, А. Сміт та ін.

Вітчизняний доробок у сфері формування, ефективного використання і подальшого розвитку сукупних творчих здібностей людини до праці внесли такі

науковці, як: О. Грішнова, А. Колот, В. Близнюк, В. Данюк, В. Куценко, Г. Євтушенко, Л. Шевчук, В. Антонюк, І. Каленюк, Д. Богиня, С. Вовканич, М. Ніколайчук та ін.

Проте варто відмітити, що у цих працях недостатня увага надавалась класифікації людського капіталу в рамках конкретного підприємства, а тому дана проблема потребує подальших досліджень.

Постановка завдання. Складність та неоднозначне трактування категорії «людський капітал», суперечливість класифікації компонентів людського капіталу, їх взаємозв'язків зумовлює розбіжності в підходах та у визначенні його сутності та змісту.

В результаті дослідження необхідно проаналізувати існуючі підходи до класифікації і видів людського капіталу, класифікувати та виокремити основні види людського капіталу на рівні підприємства з метою продуктивного використання останнього у виробничо-господарських процесах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Обґрунтована класифікація людського капіталу підприємства має виключне значення для ефективного його формування, відтворення та використання. Зважаючи саме на цю обставину, вважаємо за доцільне проведення комплексного дослідження щодо класифікації і видів людського капіталу суспільно-господарської системи.

В економічній енциклопедії «класифікація» трактується як «...розподіл об'єктів, понять, назв за класами, групами, розрядами, за якого в одну групу потрапляють об'єкти, що мають певні загальні ознаки» [1].

У науковій літературі існує багато підходів до питання класифікації людського капіталу. У зв'язку з цим ми пропонуємо комплексне узагальнення накопичених результатів дослідження щодо класифікації і видів людського капіталу (рис. 1).

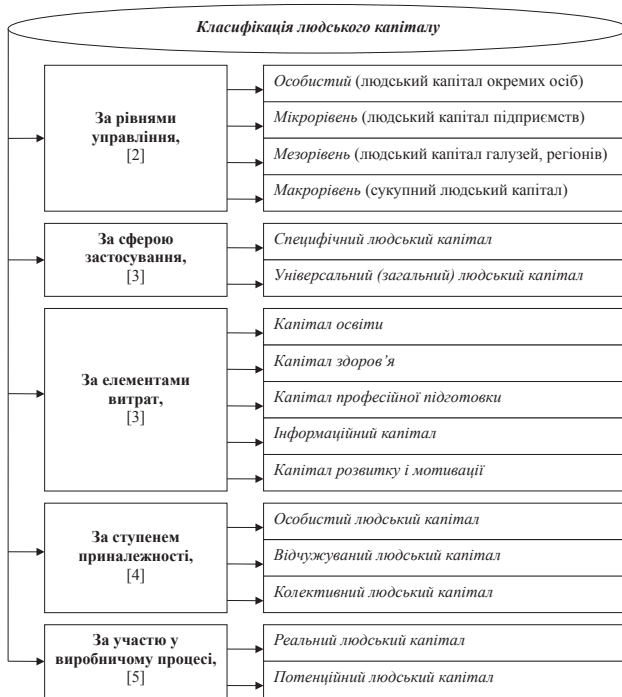


Рис. 1. Узагальнена класифікація людського капіталу

Джерело: складено автором на основі [2, 3, 4, 5]

Грішнова О.А. [2] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття «людський капітал» за такими рівнями: на особистісному рівні – як знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям; на мікроекономічному рівні – як сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на мезорівні – як сукупність набутих кваліфікаційних характеристик, реалізація яких визначає можливість формування конкурентних переваг регіонів і галузей або групи підприємств; на макроекономічному рівні – як накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка, вся сума людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Введений Г. Беккером різновид людського капіталу – специфічний – містить складові, що корисні одному працедавцю. Цей капітал сплачується тим підприємством, з яким він пов'язаний. Автор підходить до розкриття міркувань з цього приводу двобічно. З одного боку, працівник, який володіє великим запасом нагромадженого спеціального капіталу внаслідок багаторічної роботи на одному підприємстві, навряд чи зможе розраховувати на ідентичний рівень оплати праці в іншому підприємстві. З іншого боку, для підприємця такий працівник має вищу цінність, ніж новий. Це дає змогу усвідомити причину нижчої плинності кадрів у працівників з більшим стажем роботи і вищу частку заповнюваності вакансій фірми на основі внутрішніх просувань, ніж відносно набору із зовнішніх джерел. Навички і знання з широким спектром сфер можливого застосування автор відносить до загального людського капіталу, який корисний усім працедавцям [3].

Саме Г. Беккер пропонує в людському капіталі виділяти капітал освіти, капітал здоров'я, капітал професійної підготовки, капітал міграції, а також

володіння економічно значущою інформацією і мотивацією до економічної діяльності.

Кавецький В.В. [4, с. 50] поділяє людський капітал підприємства на три основні групи: *особистий, відчужуваний, колективний*. Автор зазначає, що високий рівень розвитку особистого людського капіталу підприємства, який доцільно використовується для одержання корисного результату, сприяє соціально-економічному зростанню організації. Інвестуючи кошти в відчужуваний людський капітал, підприємство сприяє розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, які можуть бути втілені як в матеріальній, так і в нематеріальних формах. Належний рівень колективного людського капіталу підприємства дозволяє сформувати якісну систему соціально-трудових відносин, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп в процесі виконання своїх функцій та отриманню економічно значимих результатів.

Звертаючи увагу на участь в виробничому процесі, Л. Шевчук [5] поділяє людський капітал на *потенційний та реальний*. Під потенційним людським капіталом вчена розуміє абсолютно незадіяні здібності та кваліфікації непрацюючих носіїв робочої сили, або їхні здібності та кваліфікації задіяні у некваліфікованих роботах. На основі цього підходу Л. Шевчук говорить про проблему вимірювання фактичного (реального) та потенційного людського капіталу. На думку Л. Шевчук потенційний людський капітал у вартісному еквіваленті є більшим ніж реальний, оскільки перший включає вартість професійної освіти, здобутої усіма особами, що проживають в межах певної досліджуваної територіальної суспільної системи, а останній включає вартість здобутої освіти лише особами, що беруть участь у виробничому процесі.

Можна зробити висновок, що в літературних джерелах недостатньо приділена увага саме класифікації людського капіталу на рівні підприємства, що зумовлює необхідність наукового вирішення описаних проблем та доводить актуальність цього дослідження. Тому важливим є визначення даних видів людського капіталу та можливих напрямків здійснення управлінських впливів на ефективну взаємодію суб'єктів формування людського капіталу підприємства та його продуктивного використання у виробничо-господарських процесах.

Польський економіст, Т. Літван, визначає людський капітал на рівні підприємства як комбінацію інтелектуальної, особистої, мотиваційної складових, складової здоров'я, так само як і компетенцій, які допомагають працівникам розвивати себе, а також розвивати організацію і сприяти її функціонуванню [6].

Автор [7, с. 324] зазначає двохаспектну характеристику підприємств як суб'єктів економічних відносин стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу. По-перше, вони є споживачами людського капіталу, оскільки залучають до трудової діяльності найманих працівників з метою використання їх компетенцій у процесі виробництва продукції, робіт, послуг. По-друге, вони формують та розвивають людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, тобто тих професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для займання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників компетенцій, якими вони вже володіють, на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Щодо підприємства, то активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Теоретичний аналіз і оцінка різних класифікацій людського капіталу, дозволили запропонувати наступну класифікацію людського капіталу підприємства, представлену на рис. 2.

З огляду на те, що людський капітал у сфері економіки – це «оцінка втілених у людині здібностей приносить дохід шляхом використання інтелектуальних, трудових та інших здібностей і якостей людини та інших ресурсів, якими розпоряджається природа і суспільство» [8, с. 106], пропонується класифікувати людський капітал підприємства *за рівнем ефективного використання знань, умінь, досвіду, інтелектуальних та творчих здібностей його працівників:*

- *елітний людський капітал* – це кваліфіковані людські ресурси підприємства із сукупністю продуктивних якостей (висока професійна майстерність, здатність приймати адекватні рішення в умовах інтенсивних науково-технічних перетворень, толерантні навички колективної взаємодії, відповідальність, творчий підхід до виконання завдання та ін.), які вимагають не тільки спеціальних знань і досвіду, а і значних інтелектуальних зусиль та сприяють отриманню корисного (ефективного) результату суспільно-господарської системи з високим потенціалом розвитку в майбутньому.

- *неординарний людський капітал* – це кваліфіковані людські ресурси підприємства із сукупністю сформованих знань, здібностей, досвіду, навичок, мотивацій, які доцільно використовуються в суспільно-господарському процесі та орієнтовані також на вирішення проблем і задоволення потреб, які вимагають спеціальних знань, кваліфікацій, нового досвіду та значних інтелектуальних зусиль для ефективного його функціонування;

- *ординарний людський капітал* – це кваліфіковані людські ресурси підприємства, які беруть участь у виробничо-господарському процесі головним чином для вирішення проблем і задоволення потреб на основі засвоєних знань та досвіду, які не вимагають спеціальних знань і значних інтелектуальних зусиль.

На сучасному етапі розвитку економіки відбуваються зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, знанне-інтелектуалізовані професії). На думку Р. Кроуфорда, однією з ознак економіки знань є саме формування еліти – «золотих комірців» (*gold-collar workers*). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтері, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів – усе це приклади «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але зараз вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі персоналу фірми [9, с. 28].

Директор економічного центру Каліфорнійського університету Джордж Кімбелл відзначив, що головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку сучасної економіки є нові технологічні ідеї, насамперед, висока кваліфікація і творча активність людей, здатних ці ідеї втілювати в життя. А керівник європейського підрозділу General Electric, віце-президент корпорації К. Сантьяго вважає, що люди – це єдина конкурентна перевага, яка є сьогодні у компаній [10].

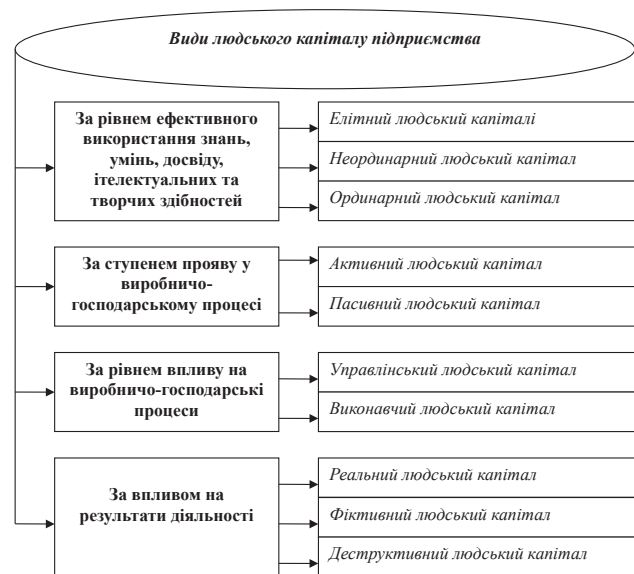


Рис. 2. Класифікація людського капіталу підприємства

Джерело: [розробка автора]

В результаті ефективного використання продуктивних здібностей суб'єктів формування людського капіталу відбувається максимальний розвиток останнього. З урахуванням зазначеного можемо стверджувати, що людина здатна у відповідних межах керувати своїм розвитком, застосовуючи саме ті здібності, які в даному випадку найбільш необхідні. Важливим є не тільки обсяг знань та здібностей, але й вміння ними користуватися.

Говорячи про підприємство, можна описати людський капітал як комбінацію наступних факторів [8, с. 109]:

- якості, які людина застосовує у своїй праці: розум, енергія, позитивність, надійність, відданість;
- здатність людини вчитися: обдарованість, уява, творчий характер;
- мотиви людини ділитися інформацією і знаннями: командний дух та орієнтація на цілі.

Однією з найважливіших властивостей людського капіталу є його здатність продуктивно проявлятися. Згідно цього, *за ступенем прояву у виробничо-господарському процесі*, людський капітал підприємства слід поділяти на активний та пасивний:

- *активний людський капітал* – це сукупність знань, навичок, здібностей, кваліфікацій та мотивації людських ресурсів, сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій, які в результаті вірної мотиваційної політики керівництва проявляють себе активно в процесі досягнення визначених цілей та сприяють отриманню економічно значимих результатів;

- *пасивний людський капітал* – це сукупність знань, навичок, здібностей, кваліфікацій та мотивації людських ресурсів, сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій, які в результаті системи управління слабо або частково проявляються у виробничо-господарському процесі та впливають на якість економічного зростання.

Під час дослідження людського капіталу підприємства, як і будь-якої іншої системи, необхідно розглядати не лише сукупність його складових, а також і множину системних взаємозв'язків, які безпосередньо впливають на ефективність її функціонування. З огляду на це, Н. Цимбаленко пропонує виділити також таку важливу характеристику людського ка-

піталу на мікроекономічному рівні, як ефективність взаємодії працівників підприємства, що є передумовою виникнення синергетичного ефекту під час спільного використання потенціалу усіх працівників [11, с. 304]. Таким чином, питання ефективності взаємодії та продуктивного використання активного та пасивного людського капіталу підприємства вимагає подальшого дослідження.

Класифікація людського капіталу за рівнем впливу на виробничо-господарські процеси передбачає дві основні категорії: управлінський та виробничий людський капітал підприємства.

Управлінський людський капітал – це кваліфіковані людські ресурси, які акумулюють знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, спрямовані на виконання конкретних управлінських функцій, несуть повну відповідальність за досягнення цілей організації та сприяють отриманню високих кінцевих результатів суспільно-господарської системи (лінійні і функціональні керівники і спеціалісти).

Виробничий людський капітал – це система характеристик кваліфікованих людських ресурсів, які цілеспрямовано використовуються у виробничо-господарському процесі, безпосередньо реалізують плани підприємства, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на високі кінцеві результати суспільно-господарської системи (основний та допоміжний персонал).

Оновлення в організації, інноваційна діяльність вимагають від керівництва здатності перебороти різноманітні, насамперед професійні, стереотипи мислення і поведінки, тобто бути креативними [12]. Слід урахувати, що можливість і потреба творчості проявляється тільки тоді, коли усі якості, як особисті так і ділові, складають гармонічну цілісність, відповідають, взаємодоповнюють і взаємопосилюють їх потужність, коли їх сполучення направлено на формування творчого потенціалу, пошук і розвиток індивідуальних особливостей [13, с. 3].

Людський капітал являє собою сукупність здібностей людини, які тісно пов'язані з її діяльністю. Практично будь-яка діяльність людини – і трудова, і нетрудова, і суспільно-корисна, і суспільно-шкідлива може здійснюватися тільки завдяки застосуванню людською своєю капіталу.

За впливом на результати діяльності пропонуємо класифікувати людський капітал підприємства на реальний, фіктивний та деструктивний.

Реальний людський капітал – це сформовані та ефективно застосовані у виробничо-господарському процесі в результаті управління продуктивні (корисні) здібності кваліфікованих людських ресурсів, які забезпечують економічне зростання і не суперечать суспільним морально-етичним нормам і цінностям (наприклад, «трудоголіки», професіонали, спеціалісти світового рівня).

Фіктивний людський капітал – це сукупність незадіяних здібностей кваліфікованих людських ресурсів, які в силу різних обставин не використовуються у виробничо-господарському процесі, але споживають ресурси (заробітна плата), зменшуючи в результаті комерційний ефект суб'єктів господарювання.

Деструктивний людський капітал – це кваліфіковані людські ресурси підприємства, які з певною мотивацією, «паразитуючи» в структурі підприємства та здійснюючи тіншову діяльність, перешкоджають отриманню корисного (ефективного) результату та не відповідають суспільним морально-етичним нормам та цінностям (наприклад, корупціонери, крадії та ін.).

Слід наголосити на тому, що окремі людські якості не можна розглядати як суспільно корисні, некорисні або навіть шкідливі. Усе залежить від того, як людина використовує ті можливості, які їй надаються в процесі життєдіяльності.

Таким чином, виникає питання щодо мінімізації фіктивного та деструктивного людського капіталу в результаті управлінських дій та створення умов для ефективного його використання та розвитку на рівні підприємства. Водночас маємо визнати, що саме від рішення людини, від її волевиявлення залежить продуктивне функціонування людського капіталу. Ступінь віддачі від застосування людського капіталу залежить від індивідуальних інтересів людини, її матеріальної і моральної зацікавленості, світобачення, від загального рівня її культури. Також, на виявлення здібностей людини значно впливає мотиваційний механізм.

Відзначимо, що наявність певної кількості професіоналів в компанії є своєрідним показником успіху в бізнесі. Це підтверджує і виступ голови ради директорів корпорації Manpower на Всесвітньому економічному форумі в Давосі в 2011 році, який заявив про вступ людства до епохи людського капіталу (Human Age) [14, с. 58].

Управління людським капіталом підприємства має бути спрямоване на комплексний аналіз та оцінку використання суб'єктів його формування, а також виявлення основних тенденцій і причин його незадовільного використання. Специфіка цієї сфери управління визначається наступними властивостями суб'єктів формування людського капіталу (персоналу підприємства) [15, с. 405]:

- системність як окремого працівника, так і групи, спільноти;
- персонал як об'єкт і суб'єкт управління;
- залежність поведінки і властивостей персоналу від ситуації та її суб'єктивної оцінки;
- залежність результатів діяльності від організації праці і комунікацій;
- необхідність спеціальних управлінських знань для управління людьми та впливу діяльності персоналу на результати організації в цілому;
- управлінський вплив на персонал, що викликає активну взаємодію;
- схильність до впливу не тільки виробничих умов, але і зовнішніх і внутрішніх факторів;
- схильність до утворення інших систем, груп, що ведуть до появи нових факторів поведінки.

Отже, досягнення високого рівня ефективності виробничо-господарської діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу якісного нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Підсумовуючи все вищевикладене, необхідно відмітити, що запропонована класифікація людського капіталу, а саме: за рівнем ефективного використання знань, умінь, досвіду, інтелектуальних та творчих здібностей його працівників; за ступенем прояву у виробничо-господарському процесі; за рівнем впливу на виробничо-господарські процеси; за впливом на результати діяльності, характеризує сформовані і застосовані у виробничо-господарському процесі продуктивні здібності людини, які є тими основними факторами, які перетворюють людські ресурси у діючий людський капітал і забезпечують економічне зростання як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства. Очевидним на рівні підприємства

е ефективне формування і використання людського капіталу, що передбачає розробку відповідного механізму управління людським капіталом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Економічна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovo.org.ua/38/53402/380548.html>.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 524 с.
3. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ., науч. ред. послесловия Р.И. Капелюшников, предисловия М.И. Левин. – М. : ГУВШЭ, 2003. – 614 с.
4. Кавецький В.В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства / В.В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. – № 1. – С. 49-54.
5. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України. – 2007, вип. 3(65). – С. 9-27.
6. Listwan. T. Zarzadzanie kadrami (HR Management). [Text] / T. Listwan – Warszawa : Wydawnictwo С.Н. Beck, 2006. – 434 р.
7. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, О. Следь // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 323-326.
8. Переверзева А.В. Етапи формування людського капіталу / А.В. Переверзева // Вісник ДонНУЕТ. Серія Економічні науки. – 2008. – № 3(39). – С. 106-112.
9. Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intellegence and Knowledge as Worldwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. – N.Y. : Harper Business, 1991. – P. 28.
10. Ільчук Л. Можливості та механізми «капіталізації» людського капіталу в Україні / Л. Ільчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=285:-qq-&catid=29:2010-06-15-18-48-34&Itemid=35.
11. Цимбаленко Н.В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства [Текст] / Н. В. Цимбаленко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 24(684). – С. 301-305.
12. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
13. Буковинська М.П. Людський капітал: класифікація ділових та особистих якостей менеджерів / М.П. Буковинська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5165/1/99.pdf>.
14. Кугел Ф. На пороге эпохи человеческого капитала / Ф. Кугел // Управление персоналом – Украина [Текст] / Ф. Кугел. – Киев : Издательство HRD, 2011. – № 7(214) – С. 58-61.
15. Дашко І.О. Передумови розвитку та управління людським капіталом підприємства / І.О. Дашко, А.І. Бурда // Збірник Національного технічного університету України. – 2012. – № 3. – С. 403-408.

УДК 657.1:075.8

Пічугіна М.А.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСЬКИХ ЗВ'ЯЗКІВ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗИ (НА ПРИКЛАДІ КАБЕЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

Стаття присвячена розробленню рекомендацій щодо розвитку партнерських зв'язків підприємств кабельної промисловості. Розглянуто особливості функціонування кабельної галузі, ланцюг створення вартості в кабельній промисловості, типи відносин між підприємствами. Проведено оцінювання інтенсивності співпраці.

Ключові слова: зв'язки, кабельна промисловість, інноваційний процес, конкурентоспроможність.

Пічугіна М.А. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСКИХ СВЯЗЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ КАБЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ)

Статья посвящена разработке рекомендаций по развитию партнерских связей предприятий кабельной промышленности. Рассмотрены особенности функционирования кабельной отрасли, цепочка создания стоимости в кабельной промышленности, типы отношений между предприятиями. Проведена оценка интенсивности сотрудничества.

Ключевые слова: связи, кабельная промышленность, инновационный процесс, конкурентоспособность.

Pichugina M.A. DIRECTIONS FOR ENTERPRISES PARTNERSHIPS IN INDUSTRY (ON EXAMPLE OF THE CABLE INDUSTRY)

This article is devoted to recommendations for the development of business partnerships in the cable industry. The features of the cable industry are defined; the value chain in the cable industry is considered, the types of relationships between enterprises are determined. The intensity of cooperation are analyzed.

Keywords: relationships, cable industry, innovation process, competitiveness.

Постановка проблеми. Вітчизняні кабельні підприємства поступаються ринком високотехнологічної продукції зарубіжним виробникам. За прогнозами, ситуація буде загострюватися, що, зокрема, пов'язано з старінням активів і технологій, дефіцитом управлінських знань. Для підприємств кабельної промисловості напрямом подолання зовнішніх загроз та використання внутрішнього потенціалу підприємств може бути кооперація економічно самостійних підприємств кабельної промисловості і пов'язаних

установ та організацій різних організаційно-правових форм та напрямків діяльності для досягнення цілей кожного з учасників шляхом реалізації множини стратегічних інноваційних проектів та координації інноваційної діяльності в межах ланцюгів створення вартості. Відповідно, виникає необхідність дослідження процесів функціонування зазначених суб'єктів та визначення напрямів взаємодії між підприємствами. **Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні підґрунтя дослідження розвитку