

Министерство образования и науки ДНР
Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

На правах рукописи



Ващенко Наталья Валерьевна

**РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика предпринимательства

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Донецк-2016

Работа выполнена в ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского».

Научный консультант – Шепеленко Оксана Владиславовна
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Андриенко Владимир Николаевич,
доктор экономических наук, профессор,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», заведующий кафедрой
информационных систем управления

Гончаров Валентин Николаевич,
доктор экономических наук, профессор,
ГОУ ВПО «Луганский национальный аграрный университет», заведующий кафедрой экономики
предприятия и управления трудовыми ресурсами

Петрушевский Юрий Люцианович,
доктор экономических наук, профессор,
ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», заведующий
кафедрой учета и аудита

Ведущая организация – ГОУ ВПО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Защита состоится 25 октября 2016 г. в 12⁰⁰ на заседании диссертационного совета Д 01.004.01 в ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» по адресу: 83050, г. Донецк, ул. Щорса, 31, ауд. 1222. Тел.: +38(062) 337-41-57, e-mail: dissovet@donnuet.dn.ua

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» по адресу: 83017, г. Донецк, б. Шевченко, 30 (<http://library.donnuet.dn.ua>).

Автореферат разослан 21 сентября 2016 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент



А.Н. Германчук

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Развитие торговых предприятий, характеризующееся увеличением объемов их товарооборота и прибыли, на современном этапе происходит в основном благодаря внешним факторам, без концентрации внимания на внутренних факторах интенсивного развития. При статическом состоянии торговой отрасли возникает экономическая проблема обеспечения ресурсосбережения торговых предприятий, сбалансирования затрат и цен на товары, что будет способствовать стремительному росту.

В современных условиях экономической и политической нестабильности, которым присуща высокая степень неопределенности факторов внешней среды, эффективное формирование и реализация инновационного потенциала персонала в процессе управления становятся для торговых предприятий главным условием выживания, достижения поставленных целей, обеспечения развития.

Анализируя развитие внутренней торговли государства с 2010 по 2015 г., можно сделать вывод о том, что торговля как на макроуровне (государства), так и на уровне Донецкой области (мезоуровень) имеет признаки торможения развития, с одной стороны, а с другой – характеризуется экстенсивностью, а не интенсивностью развития. Подтверждением этого факта являются ухудшение финансового результата, снижение рентабельности и прибыли при ежегодном (с 2011 по 2013 г.) увеличении капитальных инвестиций и росте стоимости основных средств; несмотря на рост операционных затрат в 2014 г. на 11,16%, уровень убыточности составил 12,6%, отмечается тенденция снижения деятельности объектов розничной торговли. Кроме того, существуют признаки торможения развития отрасли, о чем свидетельствует достаточно невысокий рост доли торговли в общем объеме выпуска товаров и услуг в 2014 г. (13,21%), а также ее доли за этот же период в валовой добавленной стоимости (прирост по сравнению с 2013 г. составил 2,13%), оплате труда наемных работников (-9,21%) в 2014 г. Однозначно характеризует экстенсивность развития торговой отрасли низкая инновационная активность торговых предприятий, сокращение доли предприятий, занимающихся инновационной деятельностью составило 6,4% (с 21% в 2009 г. до 14,6% в 2014 г.).

Рассматривая потенциал в качестве особой и способной к саморазвитию системы внутренних ресурсов человека, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально важных результатов, а потенциал предприятия – совокупности ресурсов, преимущественно определяющих его возможности осуществлять в будущем производство товаров и услуг и получать доходы и прибыль, становится несомненным, что без инновационно ориентированного персонала, способного внедрять на практике инновационные решения и проекты, инновационный потенциал торгового предприятия не может быть сформирован и, соответственно, не может происходить его интенсивное развитие. Поэтому в качестве приоритета в решении практических проблем торговых предприятий на современном этапе и создании системы управления предприятиями должна быть поставлена способность персонала к освоению инновации в процессе предпринимательской деятельности.

Вышеперечисленное обуславливает необходимость совершенствования и модернизации научно-теоретических и методологических подходов, обоснования и разработки практического инструментария для формирования и развития инновационного потенциала персонала для интенсивного развития предприятий торговли.

Степень разработанности проблемы. Весомый вклад в решение проблем развития торговых предприятий внесли такие ученые-экономисты, как Азарян Е. М., Бакунов А. А., Балабанова Л. В., Васильчак С. В., Виноградская А. М., Марцин В. С., Омельянович Л. А. и др. Вопросы формирования концептуальных основ управления инновационной деятельностью, заложены в трудах Андриенко В. Н., Волкова А.И., Василенко В. А., Ильяшенко С. М., Петрушевского Ю. Л., Федуловой Л. И., Шумпетера Й., Друкера П. и др. Проблематике инновационного потенциала персонала предприятий посвящены работы Акмаева А.И., Березина А.В., Гончарова В. Н., Клияненко Б.Т., Краснокутской Н. С., Лукьянченко Н.Д., Сардак Е. В. и др. В основе современной концепции механизма управления лежат фундаментальные исследования отечественных и зарубежных ученых, таких как Абалкин Л. И., Булеев И. П., Кибанов А. Я., Литвиненко Я. В., Садеков А. А., Фомина М. В., Чумаченко Н. Г. и др. Отдельные вопросы функционирования организационно-экономического механизма рассмотрены в работах Богатина Ю. В., Молодоженя М. С., Отенко И. П., Шепеленко О. В., Шутова М. М. и др.

Несмотря на большое количество исследований, существует спектр проблем теоретического и методологического характера. Во-первых, в исследованиях инновационный потенциал персонала рассматривается как составляющая инновационного потенциала предприятия и при этом не раскрывается сущность управления развитием инновационного потенциала как необходимого процесса, обеспечивающего развитие предприятия на интенсивной основе; во-вторых, рассмотрение инновационного потенциала персонала учитывает специфические для сферы производства критерии оценки и мотивации, которые не могут быть использованы на торговых предприятиях. Отсутствует единый теоретический и методологический подход к развитию предприятий торговли на интенсивной основе. Дальнейшей научной аргументации требуют вопросы развития торговых предприятий на интенсивной основе, разработка концепции и методологии процесса управления ими с использованием форм и методов, мотивирующих персонал к экономному использованию ресурсов с целью повышения его эффективности. Это актуализирует необходимость формирования методологии управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала, что определило выбор темы исследования, его цель и задачи.

Цель и задачи исследования. Цель исследования заключается в формировании методологических основ, обосновании принципов и методов, разработке научно-практических положений и рекомендаций для предприятий по совершенствованию процесса их развития путем создания условий для реализации инновационного потенциала персонала.

Достижение поставленной цели в процессе научного исследования определило постановку и решение следующих задач:

раскрыть сущность природы развития предприятий;
обосновать современную модель управления развитием предприятия;
разработать концепцию управления развитием предприятия;
определить предпосылки интенсивного развития торговых предприятий;
выявить роль инновационного потенциала в процессе интенсивного развития торгового предприятия;
разработать методические подходы к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала;
разработать механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия;
проанализировать развитие торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала;
провести диагностику процесса управления развитием торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала;
определить доминанты формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия;
обосновать принципы и методы управления развитием торговых предприятий на основе реализации инновационного потенциала персонала;
сформировать стратегию управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала;
разработать механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия в контексте обеспечения его интенсивного развития;
определить методы, разработать научно-практические положения и рекомендации по мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия;
разработать экономико-математическую модель управления инновационным потенциалом персонала предприятия.

Объектом исследования выступает процесс развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

Предмет исследования – теория и методология развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства) в части п. 8.3. Закономерности и тенденции развития современного предпринимательства; п. 8.5. Предпринимательство в единстве его основных компонентов: личностные (способности предпринимателей к инновационной рискованной деятельности), экономические (эффективность), организационно-управленческие (инновационный стиль менеджмента); п. 8.6. Становление и развитие различных форм предпринимательства: организационно-правовых; по масштабу предпринимательской деятельности (малое, среднее, крупное предпринимательство); по сферам предпринимательской деятельности (производство, торгово-финансовая, посредническая и др.), по бизнес-функциям.

Научная новизна полученных результатов состоит в системном решении важной научно-прикладной проблемы – разработке концепции, обосновании теоретических, методологических и методических подходов к

развитию предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала с целью его совершенствования.

Результаты, содержащие научную новизну, заключаются в следующем:
впервые:

предложена концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала как система взаимосвязанных теоретико-методологических взглядов на идеи, цели, методы, принципы, механизмы, методологический инструментарий, определяющие стратегию развития предприятия на основе инновационного потенциала персонала предприятия для обеспечения его интенсивного развития, которая позволяет охватить влияние внешних и внутренних факторов осуществления хозяйственной деятельности, определить задачи, объект и предмет, теоретические положения управления развитием предприятия, механизм обеспечения интенсивного развития предприятия, методологию управления развитием торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала, научно-методические рекомендации по развитию инновационного потенциала персонала на торговом предприятии, что способствует достижению целевых ориентиров предприятия;

разработан научно-методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, который включает методы оценки и этапы процесса отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала, а также позволяет провести комплексный анализ развития торгового предприятия, выбрать стратегию управления на основе инновационного потенциала персонала с соблюдением обоснованных принципов и методов развития торговых предприятий;

разработан механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, в котором определены принципы, методы и функции управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия, что дает возможность обеспечить интенсивное развитие торгового предприятия;

разработан механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия, включающий цель, задачи, принципы, инструменты, методы, формы влияния субъекта на объект, в котором усовершенствована структура потребностей персонала, занимающегося инновационным трудом, что позволяет сбалансировать интересы субъекта (руководителя) и объекта (персонала) и мотивировать персонал к инновационному развитию, что способствует обеспечению интенсивного развития торгового предприятия;

усовершенствованы:

научный подход к обоснованию принципов управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала с аргументацией и характеристикой принципов сменности, отбора, системно-инновационности, волнообразности, этапности, интенсивности и непрерывности, где последний признан базовым, что дает возможность обеспечить развитие торгового предприятия на инновационной основе;

алгоритм формирования стратегии управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала, позволяющий

определить проблемы развития и разработать рекомендации по достижению стратегических целей торгового предприятия, на основе которого предложена стратегия управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала, которая выступает в качестве модели последовательных управленческих действий решения доминирующих проблем непрерывного развития торгового предприятия в долгосрочной перспективе путем реализации инновационного потенциала персонала.

логическая модель управления развитием предприятия, представленная системой взглядов на обеспечение управления развитием предприятия на основе управления персоналом и включающая цели, задачи, способы, методы и принципы, мотивацию к повышению производительности, формированию и реализации потенциала предприятия, что способствует увеличению прибыли предприятия и обеспечивает его интенсивное развитие;

система показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии для определения синергетического эффекта по двум компонентам: от внедрения инноваций на торговом предприятии и от реализации трудового и инновационного потенциалов; логико-математическое выражение его измерения на основе моделирования значений по блокам и факторам влияния, что позволяет установить степень развития торгового предприятия по признаку соответствия интенсивному (экстенсивному) пути и получить интегральную оценку формирования и реализации инновационного потенциала;

научно-методические рекомендации по систематизации методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия в зависимости от выделенных основных групп потребностей и алгоритма обеспечения этого процесса, что позволяет сбалансировать мотивы и удовлетворить потребности персонала и руководителя предприятия с целью непрерывного развития инновационного потенциала персонала;

структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия с учетом усовершенствованной классификации инноваций, где определяются типы инноваций, соответствующие их виды и подвиды, за счет использования которых реализуется потенциал персонала для внедрения продуктовых инноваций, что позволяет реализовать потенциал предприятия как основу его интенсивного развития;

экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала на основе сетевой модели, включающей комплекс работ, которая сведена к задаче линейного программирования с целью минимизации затрат и дает возможность управлять инновационным потенциалом персонала, что позволяет обеспечить оптимальный уровень инновационного потенциала персонала, соответствующего условиям нововведений, и способствует интенсивному развитию предприятия;

получили дальнейшее развитие:

сущность понятий «интенсивное развитие торгового предприятия» – процесс обеспечения его непрерывного развития на основе реализации инновационного потенциала, обеспечиваемый умением персонала внедрять инновации во все

функциональные подсистемы предприятия на стадиях закупки и продажи товара, позволяющие эффективно использовать ресурсы и получать прибыль; «инновационный потенциал персонала торгового предприятия» – возможность персонала развивать свои предпринимательские способности на стадиях закупки, хранения и сбыта товара, накопленные возможности и мотивированность генерировать знания для коммерциализации творческих идей в процессных и продуктовых инновациях с целью формирования и реализации потенциала предприятия, обеспечения интенсивного развития, увеличения товарооборота и прибыли;

научное обоснование теории эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития, аргументирующее отличия между развитием и ростом, доказывающее превосходство эволюционности непрерывного развития, что, в отличие от существующих подходов, позволяет представить развитие предприятия во взаимосвязи и взаимозависимости от развития систем более высокого уровня («общество» и «экономика»), где устойчивое развитие является способностью предприятия конкурировать во внешней среде и удовлетворять потребности общества в товарах и услугах на основе перехода к более высокой стадии жизненного цикла непрерывного развития предприятия при условии реализации потенциала, формируемого персоналом, благодаря интенсивным действиям по внедрению на практике инноваций.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение полученных результатов определяется актуальностью цели и задач исследования, а также достигнутым уровнем разработанности изучаемых проблем, научной новизной, полученной в результате исследования, развитием методологии и расширением подходов к решению вопросов управления развитием торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала и заключается в научном обогащении теоретико-методологического базиса эффективного управления развитием торговых предприятий на основе предложенных управленческих решений с целью его интенсивного развития. Разработанные в диссертации выводы и рекомендации по реализации инновационного потенциала персонала могут стать основой для дальнейших исследований в области развития не только торговых, но и производственных предприятий.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что разработанные и предложенные в диссертационной работе научные идеи, научно-методические подходы и выводы могут быть использованы для решения актуальных проблем управления инновационным потенциалом персонала в практической деятельности торговых предприятий.

Наиболее важное практическое значение имеют следующие теоретические и научно-прикладные разработки и рекомендации: механизмы формирования и реализации инновационного потенциала персонала с усовершенствованием структуры потребностей персонала, выделением принципов, соответствующих методов и функций управления для его формирования; схема оценки развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала; методические подходы к оценке развития отрасли; методический подход к определению доминант формирования инновационного потенциала персонала; научно-методические подходы к определению синергетического эффекта на

основе оценки инновационного потенциала персонала, применения логико-математического выражения по его измерению и построения квадранта зависимости с использованием построения Эйлеровых кругов.

Связь работы с научными программами, планами, темами. Диссертационная работа выполнена согласно научным исследованиям ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»: «Экономический механизм управления торговой деятельностью на потребительском рынке» (Д-2010-15), где разработаны концептуальные основы управления развитием торгового предприятия; «Проблемы стабилизации экономической деятельности предприятия» (Д-2010-16 0110U002774), где обоснован научный подход современной модели развития предприятия; «Управление стратегическими изменениями в контексте повышения конкурентоспособности предприятия» (номер госрегистрации №0113U00627), в рамках которой предложен механизм разработки стратегий управления торговыми предприятиями на основе развития инновационного потенциала персонала; «Социально-экономические аспекты развития экономики предприятия» (Д-2013-5 0113U000623), в рамках которой разработан научный подход к оценке совокупного потенциала предприятия; «Научно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на основе нового стандарта образования» (номер госрегистрации № 0110U002774), где разработаны методические рекомендации для самостоятельного изучения дисциплины «Потенциал и развитие предприятия», в которой автором разработаны механизм и методические инструменты анализа инновационного потенциала персонала предприятия; «Инновационные механизмы экономического управления предприятием» (Д-2014-2), в рамках которой разработаны механизм и доминанты формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

Предложения и рекомендации, разработанные в диссертации, одобрены и внедрены в практику Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (справка № 2713 от 24.12.2015 г.), отделом потребительской инфраструктуры Администрации Калининского района г. Донецка (справка 3731-02/43 от 03.02.2016). Отдельные предложения исследования использованы в деятельности торговых предприятий: ООО «Продтовары» (справка №17/234 от 18.11.2014 г.) г. Донецк, ООО «Капитал 2008» (справка № 948/43 от 14.03.2014 г.) г. Донецк, ООО «Сарепта Трейд 1» (справка № 205 от 15.12.2015 г.) г. Донецк; ООО «ПКФ Рудаз» (справка № 3181 от 02.02.2016 г.) г. Азов. Основные положения диссертационной работы используются в учебном процессе ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» при изучении дисциплин «Потенциал и развитие предприятия», «Управление потенциалом предприятия», «Экономика торгового предприятия», «Стратегия предприятия», «Стратегическое управление предприятием» (справка №11/256 от 21.03.2016 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и информационной базой исследования являются научные концепции и теоретические разработки российских, украинских и зарубежных ученых по проблемам развития торговых предприятий, управления инновационным потенциалом предприятия

и персонала; информационные материалы статистических, справочных, периодических изданий; ресурсы Internet; отчетность исследуемых предприятий.

Методологическую основу диссертации составляют совокупность принципов, приемов научного исследования, общенаучные и специальные аналитические методы абстрагирования, объяснения, обобщения, группирования (при проведении контент-анализа работ ученых-экономистов, занимающихся исследованиями путей развития торговых предприятий, управления ими и заложивших теоретический базис инновационного развития предприятий); метод системного анализа и синтеза (при обосновании базовых понятий с целью решения задач исследования); метод графического изображения (для наглядной демонстрации полученных результатов исследования и аналитических данных).

В работе использованы специальные методы научного познания: формально-логический, сравнения, сравнительного анализа, статистический и балансовых расчетов (при обосновании методического базиса и процесса отбора факторов и показателей для определения проблем, оценки и диагностики развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала); анкетирования и экспертной оценки (при установлении проблемы и определении факторов влияния на инновационный потенциал персонала торговых предприятий); логико-математического моделирования (для получения оценки формирования и реализации инновационного потенциала путем построения квадрантов зависимости Эйлеровых кругов); логического анализа (для интерпретации оценки развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала с помощью «дерева возможностей»); прогнозирования, экономико-математического моделирования, сетевого моделирования (при определении перспектив развития торгового предприятия на основе стратегического управления инновационным потенциалом персонала).

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

1. Концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала торгового предприятия.
2. Научно-методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала.
3. Механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия.
4. Механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия.
5. Классификация принципов управления предприятием и персоналом.
6. Алгоритм формирования и стратегия управления торговым предприятием.
7. Логическая модель управления развитием торгового предприятия.
8. Система показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии и логико-математическое выражение по измерению синергетического эффекта.
9. Научно-методические рекомендации по разработке методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия и алгоритма обеспечения этого процесса.

10. Структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия с учетом усовершенствованной классификации инноваций.

11. Определение понятий «интенсивное развитие торгового предприятия», соответствующее процессу непрерывного развития; термин «инновационный потенциал персонала торгового предприятия», соответствующий специфике его деятельности и объекта исследования.

12. Научное обоснование теории эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития.

13. Экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала предприятия.

Степень достоверности и апробация результатов. Диссертация представляет собой самостоятельное научное исследование. Все научные положения, результаты и выводы, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, получены автором лично. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом личных исследований соискателя. Положения и результаты, изложенные в диссертации, обсуждались и получили одобрение на 30 научных и научно-практических конференциях в Украине и за ее пределами (Донецк, Одесса, Киев, Черкассы, Полтава, Харьков, София, Варшава, Санкт-Петербург, Новосибирск, Красноярск), наиболее значимые среди них: «Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки» (Донецк, 2013 г.), «Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки» (Чернигов, 2014 г.), «Инновационная экономика в условиях глобализации: современные тенденции и перспективы» (Минск, 2015 г.), «Теория и практика коммерческой деятельности» (Красноярск, 2016 г.).

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 66 научных трудах, в том числе: 3 монографии, из которых одна личная (29,93 печ.л.), 2 – коллективные (лично автору принадлежит 1,75 печ.л.), 33 статьи в научных специализированных изданиях объемом 18,8 печ.л. (лично автору принадлежит 16,7 печ.л.), 30 тезисов докладов объемом 5,97 печ.л. (лично автору принадлежит 5,24 печ.л.). Общий объем публикаций автора, составляет 53,62 печ.л.

Структура диссертационной работы определяется поставленной целью и соответствует логической последовательности решения поставленных автором задач исследования. Диссертационная работа состоит из введения, пяти разделов, содержащих 15 подразделов, заключения, списка литературы, содержащего 428 наименований, и приложений (объемом 121 страница).

Диссертация имеет следующую структуру:

Раздел 1. Теоретические основы управления развитием предприятия

1.1 Природа развития предприятия.

1.2 Современная модель управления развитием предприятия.

1.3 Концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

Раздел 2. Механизм формирования интенсивного развития предприятия

2.1 Предпосылки интенсивного развития предприятия.

2.2 Инновационный потенциал в интенсивном развитии предприятия.

2.3 Формирование инновационного потенциала персонала предприятия.

Раздел 3. Диагностика развития предприятий на основе инновационного потенциала персонала

3.1 Научно-методический подход к оценке развития предприятий на основе инновационного потенциала персонала.

3.2 Анализ развития предприятий на основе инновационного потенциала персонала.

3.3 Диагностика процесса управления развитием предприятий на основе инновационного потенциала персонала.

Раздел 4. Методология управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала

4.1 Доминанты формирования инновационного потенциала персонала предприятия.

4.2 Принципы и методы управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

4.3 Формирование стратегии управления предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала.

Раздел 5. Научно-методические рекомендации по развитию инновационного потенциала персонала предприятия

5.1 Механизм развития инновационного потенциала персонала в контексте интенсивного развития предприятия.

5.2 Формирование методов мотивации персонала к интенсивному развитию предприятия.

5.3. Методические рекомендации по совершенствованию развития инновационного потенциала персонала предприятия.

Заключение

Список литературы

Приложения

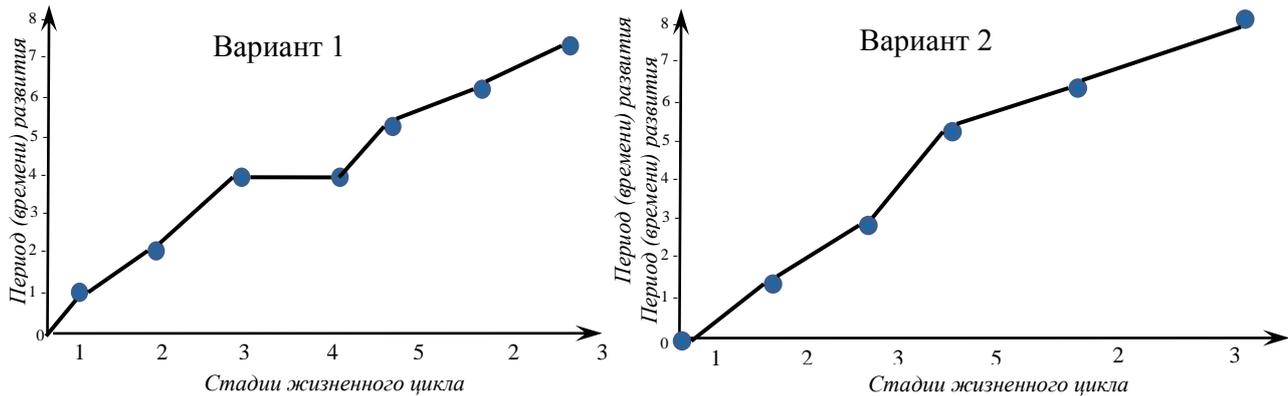
ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В первом разделе диссертации «Теоретические основы управления развитием предприятия» исследованы теоретические подходы к содержанию природы развития предприятия; современной модели управления развитием предприятия; предложена концепция обеспечения развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

При изучении природы развития предприятия определено, что только комплексный учет системного подхода, экономического состояния со всеми составляющими элементами системы и внешней конкурентной среды соответствует современной модели предприятия «Сохранение через развитие».

Обоснована гипотеза, согласно которой главной движущей силой предприятия, обеспечивающей его развитие, является персонал, способный формировать и реализовывать потенциал предприятия, которым необходимо управлять и развивать. При этом персонал предприятия рассматривается в качестве главного ресурса и актива, благодаря которому формируется и реализуется потенциал для развития предприятия, решения тактических задач и достижения стратегических целей в будущем.

Выявлено, что процессу развития предприятия, как и развитию любой системы, свойственна волнообразность и эволюционность. Волнообразность развития предприятия представлена на основе теории жизненного цикла предприятия и характеризуется стадиями развития, которые оно проходит за период своего существования (рис. 1). Исходя из этого уточнена теория жизненного цикла предприятия с обоснованием теории эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития. Согласно этой теории на каждой из стадий жизненного цикла предприятия необходимо решать тактические цели, на достижение которых должен быть мобилизован весь накопленный потенциал и движущие силы предприятия.



Условные обозначения: —●— - линия развития по стадиям жизненного цикла (Rn)

Стадии жизненного цикла: 1 – становление; 2 – рост; 3 – зрелость; 4 – старение; 5 – возрождение

Рисунок 1 – Эволюция жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития

Определено, что торговые предприятия характеризуются особыми чертами развития, связанными с ролью торговли в социально-экономическом развитии и его функциями. Обоснована современная модель «Управление предприятием через управление персоналом», согласно которой управленческие процессы «управление предприятием» и «управление персоналом» взаимозависимы, сбалансированы и предусматривают достижение общих целей: тактической (персонал – движущая сила и источник мобилизации всех ресурсов); оперативной (персонал – главный ресурс, обеспечивающий рост уровня общей эффективности деятельности предприятия – совокупной производительности); стратегической (персонал – главный фактор непрерывного развития и должен быть мотивирован к внедрению и реализации инновационных идей на каждой стадии жизненного цикла).

Разработан алгоритм системной этапизации процесса управления предприятием на соответствие современной модели «Управление предприятием через управление персоналом», по этапам которого осуществляются целенаправленное воздействие на объект, ориентация персонала на решение поставленных задач, привлечение персонала к формированию и реализации потенциала на основе внедрения инноваций.

Разработана классификация факторов, в которой факторы развития предприятия связаны с аналогичной группой факторов влияния и должны быть исследованы субъектом управления при формировании системы управления предприятием. Предложена логическая модель управления развитием предприятия (рис. 2).



Рисунок 2 – Логическая модель управления развитием предприятия

Логическая модель представлена системой взглядов, включающих задачи, способы, методы и принципы повышения инновационной активности каждого работника на предприятии путем его мотивации к повышению производительности, формированию и реализации потенциала предприятия, получению предприятием прибыли и обеспечению его интенсивного развития как стратегической цели.

На базе моделей «управление предприятием через управление персоналом» и «управление развитием предприятия», с учетом несовершенства существующих концептуальных положений относительно роли и значения инновационного потенциала персонала, мотивации персонала к инновационной деятельности, управлению инновационным развитием торговых предприятий с

целью повышения инновационной активности персонала и обеспечения влияния на интенсивное развитие предприятий предложена концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала как система взаимосвязанных теоретико-методологических взглядов на идеи, цели, методы, принципы, механизмы, методологический инструментарий, определяющие стратегию развития предприятия на основе инновационного потенциала персонала предприятия для обеспечения его интенсивного развития и концептуальная схема развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала (рис. 3).

Во втором разделе **«Механизм формирования интенсивного развития предприятия»** выделены предпосылки интенсивного развития предприятия; определена роль инновационного потенциала в интенсивном развитии предприятия; обоснованы направления формирования инновационного потенциала персонала.

Доказана целесообразность выбора в пользу интенсивного развития предприятия, главной предпосылкой которого является наличие образованного и квалифицированного персонала, способного внедрять инновации, овладеть достижениями научно-технического прогресса, имеющего интеллектуальный потенциал и мотивацию к его реализации в пользу предприятия. Получили дальнейшее развитие научные подходы к определению групп факторов, влияющих на интенсивное развитие предприятий с их разделением на внешние, формирующиеся в макросреде, и внутренние, формирующиеся непосредственно в системе «предприятие».

Обосновано, что предприятие должно иметь собственный инновационный потенциал и формировать предпосылки для интенсивного развития внутри системы как общеизвестные, так и специфические. Специфические предпосылки включают экономические, организационно-правовые и социальные, влияющие на формирование и реализацию инновационного потенциала в целом, обеспечивающие синергетику в виде увеличения степени и интенсивности внедрения персоналом инновации сбалансированности системы управления персоналом с инновационной стратегией предприятия.

Уточнено понятие «интенсивное развитие торгового предприятия», которое трактуется как процесс обеспечения его непрерывного развития на основе реализации инновационного потенциала, обеспечиваемый умением персонала внедрять инновации во все функциональные подсистемы предприятия на стадиях закупки и продажи товара, позволяющие эффективно использовать ресурсы и получать прибыль.

Теория сущности инноваций в торговле заключается в использовании прогрессивных форм и методов хозяйственной деятельности, применения новых услуг на стадии закупки, продажи и хранения товара, позволяющих максимально удовлетворить запросы потребителя, воплотить полезные идеи в процессе хозяйственной деятельности, увеличить прибыль.

Выявлено, что существует противоречие, связанное с рассмотрением инновационного потенциала преимущественно в сфере производства без учета специфики торговли. При этом доказано, что для торговых предприятий инновации имеют такое же значение, как и для сферы производства.

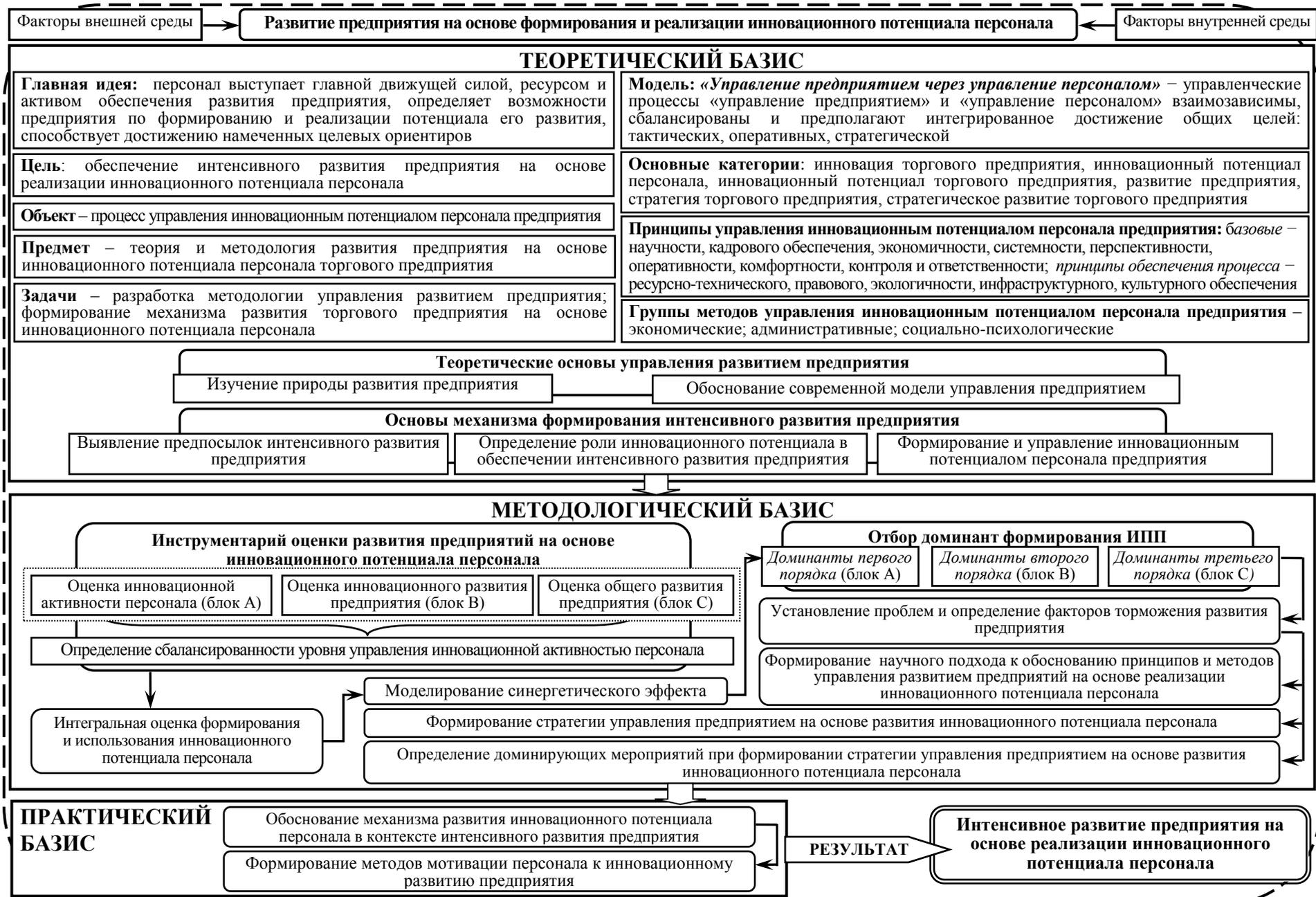


Рисунок 3 – Концептуальная схема развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала

С целью устранения этого противоречия более подробно исследована сущность процесса формирования инноваций на торговом предприятии, усовершенствована классификация инноваций для торговых предприятий по технологии внедрения, принципиальным положением которой является обоснованное практическое значение инновации для интенсивного развития торгового предприятия (табл. 1).

Таблица 1 – Классификация инноваций торгового предприятия по технологии внедрения

Тип инноваций	Виды и подвиды инноваций
1. Продуктовые	<u>1.1 Нововведения на рынке</u> 1.1.1 Нововведения на рынке закупки товара 1.1.2 Нововведения на рынке продажи товара
	<u>1.2 Нововведения, связанные с товаром</u> 1.2.1 Нововведения в формировании номенклатуры 1.2.2 Нововведения в ценовой стратегии 1.2.3 Нововведения в маркетинговой стратегии
	<u>1.3 Нововведения, связанные с услугами</u> 1.3.1 Нововведения в обслуживании потребителей при сбыте товара 1.3.2 Нововведения в послепродажном обслуживании
2. Процессные	<u>2.1 Нововведения в организационных формах и методах</u> 2.1.1 Нововведения в процессе организации труда персонала 2.1.2 Нововведения в процессе формирования и реализации потенциала персонала 2.1.3 Нововведения в процессе организации хозяйственной деятельности по стадиям (закупка, хранение, сбыт)
	<u>2.2 Нововведения в управленческих формах и методах</u> 2.2.1 Нововведения в управлении персоналом, в т.ч. нововведения в управлении потенциалом персонала 2.2.2 Нововведения в управлении предприятием

С учетом классификации инноваций разработана структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия (рис. 4), в которой определяется тип инноваций и соответствующие ему виды и подвиды, являющиеся приоритетными для интенсивного развития предприятия.

На основе предпосылок интенсивного развития, процесса формирования инноваций в торговле уточнено понятие «инновационный потенциал персонала торгового предприятия» как возможность персонала развивать свои предпринимательские способности на стадиях закупки, хранения и сбыта товара, накопленные возможности и мотивированность генерировать знания для коммерциализации творческих идей в процессных и продуктовых инновациях с целью формирования и реализации потенциала предприятия, обеспечения интенсивного развития, увеличения товарооборота и прибыли.

Обоснованы принципы формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия: согласованности, адаптивности, управляемости, ресурсного обеспечения, приоритетности, мотивированности, научности, при этом принцип научности обоснован как приоритетный.

С учетом обоснованных принципов разработан механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия (рис. 5),

позволяющий формировать инновационный потенциал персонала и способный обеспечить интенсивное развитие предприятия, с одной стороны, а с другой – процесс управления этим потенциалом – обязательное условие формирования и реализации как инновационного, так и общего потенциала предприятия.



Рисунок 4 – Структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия с учетом инноваций

По результатам экспертной оценки отобраны методы управления инновационным потенциалом персонала торговых предприятий, позволяющие более эффективно и последовательно реализовывать положения, заложенные в каждом принципе, что имеет научно-прикладное значение для управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия.

В третьем разделе «**Диагностика развития предприятий на основе инновационного потенциала персонала**» по результатам деятельности субъектов хозяйствования торговли на основе инновационного потенциала персонала разработан научно-методический подход к оценке развития предприятий; проанализировано развитие предприятий; осуществлена диагностика процесса управления развитием торговых предприятий.

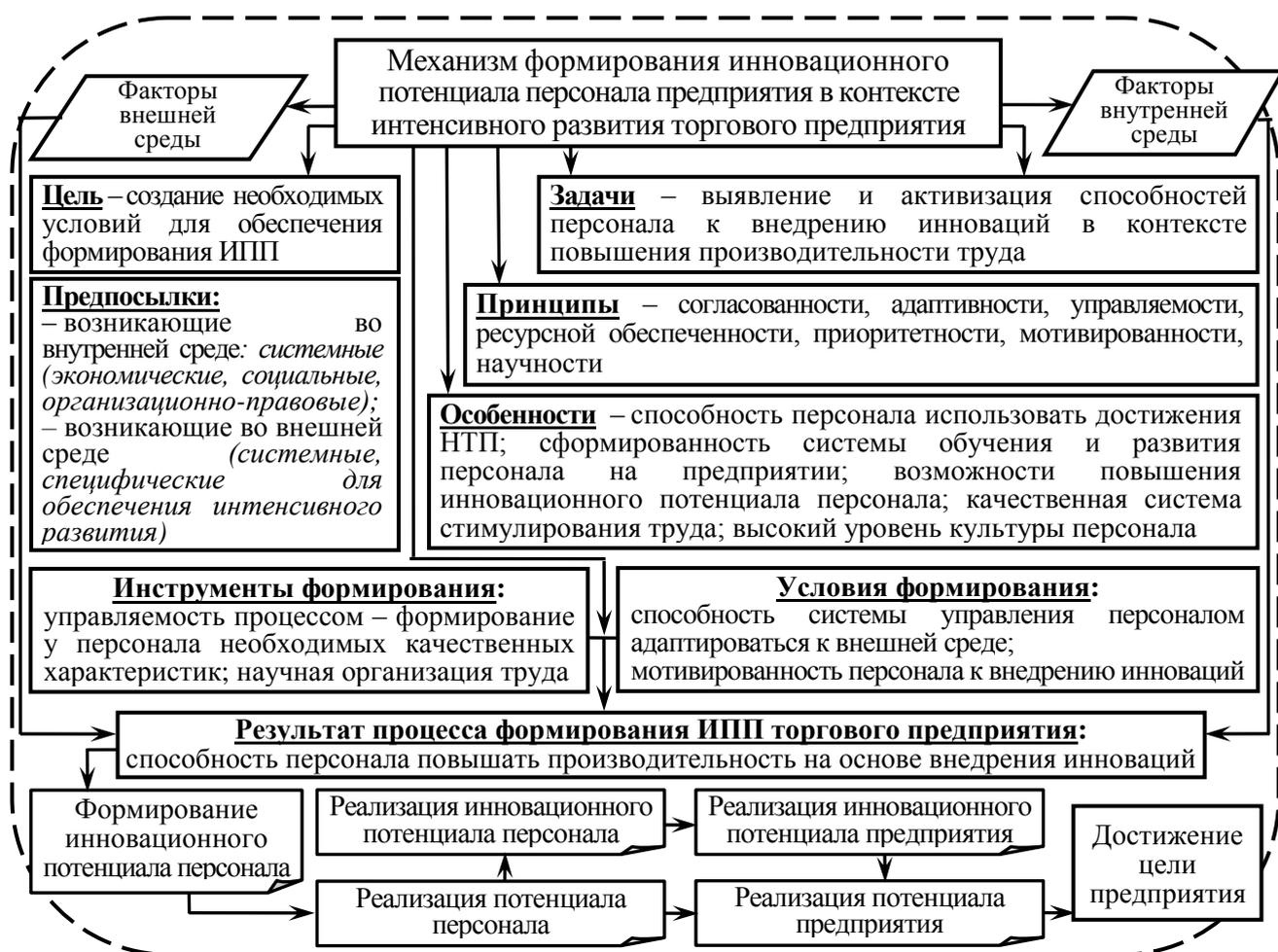
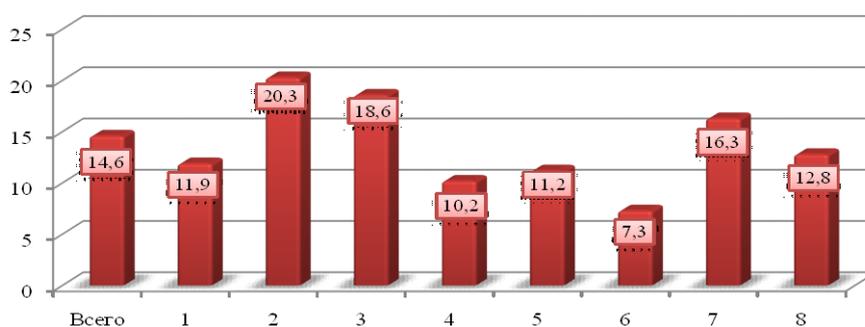


Рисунок 5 – Механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия

Выявлена проблема низкого уровня инновационного развития торговой отрасли, что приводит к экстенсивному пути развития предприятий (рис. 6).



Условные обозначения:

- 1 - Добывающая промышленность; 2 - Обработывающая промышленность;
 3 - Поставка электроэнергии, газа и кондиционированного воздуха; 4 - Водоснабжение; канализация;
 5 – Торговля; 6 - Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность;
 7 - Информация и телекоммуникации; 8 - Деятельность в сфере архитектуры и инжиниринга

Рисунок 6 – Инновационная активность предприятий в 2012-2014 гг. по видам экономической деятельности, % к общему числу обследованных предприятий соответствующего вида деятельности

С целью решения данной проблемы обоснованы исходные положения для разработки научно-методического подхода к оценке развития торговых предприятий на базе инновационного потенциала персонала, исследованы как внутренние, так и внешние факторы с помощью разработанной системы показателей, коррелирующие на разных уровнях (макро-, мезо-, микро-), а также факторы, влияющие на трудовой потенциал. Определено соответствие результата полученной оценки принципам формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия; определены степень развития (экстенсивное или интенсивное) и стадия жизненного цикла в соответствии с теорией непрерывного развития. Исходя из исходных положений разработана схема оценки развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, в которой предмет оценки коррелирует с определенными блоками (А «Инновационная активность персонала», В «Инновационное развитие торгового предприятия», С «Общее развитие торгового предприятия») и с приоритетными методами управления инновационным потенциалом персонала торговых предприятий (рис. 7).



Рисунок 7 – Схема оценки развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала

Согласно результатам статистического анализа определены факторы, влияющие на инновационный потенциал персонала предприятия. С применением приведенной схемы оценки выполнен комплексный анализ развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала

персонала, где ключевым выступает блок *A*, устанавливаются факторы влияния и взаимосвязи внешней среды с блоками *B* и *C*, определяется механизм получения интегральной оценки формирования и реализации инновационного потенциала персонала на предприятии.

Апробация разработанного научно-методического подхода осуществлена на примере торговых предприятий Донецкой и Днепропетровской областей. В результате реализации научно-методического подхода установлена зависимость изменения показателей блоков *B* и *C* от изменения динамики показателей блока *A* (непосредственно характеризующих инновационную активность персонала и его мотивацию к инновационной деятельности).

Разработана система показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии (табл. 2).

Таблица 2 – Система показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии

Показатель	Методика расчета показателя
1	2
Показатели оценки эффективности инновационной деятельности на торговом предприятии	
Интегральный эффект от внедрения инноваций (\mathcal{E}_H), тыс. грн.	$\mathcal{E}_H = \sum_{t=0}^{3_p} (D_t - Z_t^H) \times \alpha_t,$ <p>где 3_p – текущие затраты расчетного периода, тыс. грн.; D_t – чистый доход от реализации за t-й период, тыс. грн.; Z_t^H – затраты, связанные с разработкой и внедрением инноваций (продуктовых, процессных), тыс. грн.; α_t – коэффициент дисконтирования, коэф.</p>
Индекс рентабельности инноваций (I_{RI}), коэф.	$I_{RI} = \frac{\sum_{t=0}^{3_i} (D_t^H \times \alpha_t)}{\sum_{t=0}^{3_i} (Z_t^H \times \alpha_t)},$ <p>где D_t^H – чистый доход от реализации инноваций за t-й период, тыс. грн.</p>
Срок окупаемости инноваций (T_o), лет	$T_o = \frac{I^H}{\Delta\Pi},$ <p>где I^H – сумма инвестиций в инновации (продуктовые, процессные), тыс. грн.; $\Delta\Pi$ – прирост чистой прибыли в результате внедрения инноваций, тыс. грн.</p>
Коэффициент эффективности дополнительных инвестиций в инновации (\mathcal{E}_p)	$\mathcal{E}_p = \frac{\Delta\Pi}{I^H} \quad (\text{внедрение инноваций эффективно при условии: } \mathcal{E}_p > E_H),$ <p>где E_H – нормативная (удовлетворяющая инвестора) норма дохода на капитал, вложенный в разработку и внедрение инноваций, коэф.</p>
Показатели оценки эффективности реализации трудового и инновационного потенциалов	
Уровень затрат на стимулирование инновационной активности персонала ($Y_{\text{фот}}^C$), %	$Y_{\text{фот}}^C = \frac{\Phi OT_t^C}{\Phi OT_t} \times 100\%,$ <p>где ΦOT^C – стимулирующая часть фонда оплаты труда, направленная на повышение инновационной активности персонала торгового предприятия в t-м периоде, тыс. грн.; ΦOT_t – общие затраты на оплату труда персонала торгового предприятия в t-м периоде, тыс. грн.</p>

1	2
Уровень затрат на развитие инновационного потенциала персонала торгового предприятия ($Y^{P-инн}$), %	$Y^{P-инн} = \frac{Z_i^{P-инн}}{Z_i^H} \times 100\%,$ <p>где $Z_i^{P-инн}$ – затраты на развитие инновационного потенциала персонала торгового предприятия в t-м периоде, тыс. грн.; Z_i^H – совокупные затраты на персонал торгового предприятия в t-м периоде, тыс. грн.</p>
Темп изменения производительности труда персонала в результате внедрения инноваций ($\Delta ПТ_{(И)}$), %	$\Delta ПТ_{(И)} = \frac{ПТ_{t-1}}{ПТ_t^H} \times 100\%,$ <p>где $ПТ_{t-1}$ – производительность труда персонала торгового предприятия до внедрения инноваций, тыс. грн.; $ПТ_t^H$ – производительность труда персонала торгового предприятия после внедрения инноваций в t-м периоде, тыс. грн.</p>
Коэффициент инновационной активности потенциала персонала торгового предприятия ($K_{ИА}$), коэф.	$K_{ИА} = \frac{\sum(I^P + I^H)}{Ч^H},$ <p>где I^P – количество внедренных видов продуктовых инноваций, ед.; I^H – количество внедренных видов процессных инноваций, ед.;</p>
Коэффициент эффективности расходов на развитие инновационной активности персонала торгового предприятия ($\mathcal{E}_{ИА}$), коэф.	$\mathcal{E}_{ИА} = \frac{\Delta ПТ_{(И)}}{Z_i^{P-инн}},$ <p>где $Z_i^{P-инн}$ – затраты на развитие инновационного потенциала персонала торгового предприятия в t-м периоде, тыс. грн.</p>
Интегрированный показатель мотивированности персонала к инновационной деятельности ($I_{M_{II}^H}$), коэф.	$I_{M_{II}^H} = \sqrt[5]{Z_{Y^{P-инн}} \times Z_{Y^{P-инн}} \times Z_{\Delta ПТ(И)} \times Z_{K_{ИА}} \times Z_{\mathcal{E}_{ИА}}},$ <p>где Z_{ij} – стандартизированное значение i-го показателя эффективности реализации трудового и инновационного потенциалов торгового предприятия, коэф.</p> $Z_{ij} = \frac{X_{ij} - \bar{X}}{\sigma},$ <p>где X_{ij} – значение j-го показателя на i-м торговом предприятии; \bar{X} – среднее значение j-го показателя по выборочной группе торговых предприятий; $\sigma(X)$ – среднеквадратическое отклонение показателя X_i</p>

Результаты оценки уровня мотивированности к инновационной деятельности персонала торговых предприятий представлены на рис. 8.

Исходя из области построения параметрической диаграммы (рис. 9) и на основе моделирования по Эйлеровым кругам можно сделать вывод о достаточном уровне управления инновационной активностью персонала (блок А) для усовершенствования процесса управления инновационным развитием (блок В) и в общем – развитием каждого обследованного торгового предприятия (блок С). При этом принимается тождество, отвечающее теории квадрантов зависимости, исходя из следующего условия: $A > B > C$.

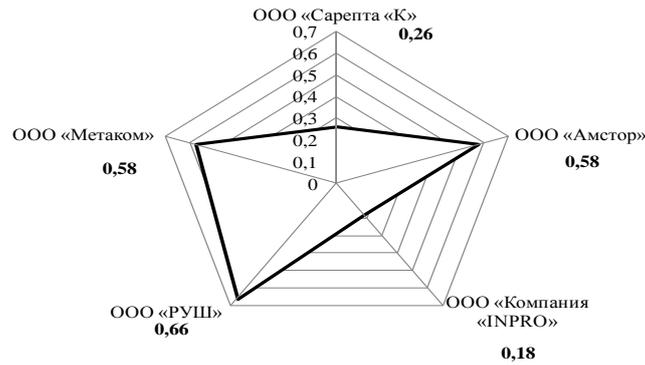


Рисунок 8 – Полиформный радар уровня мотивированности к инновационной активности персонала предприятий

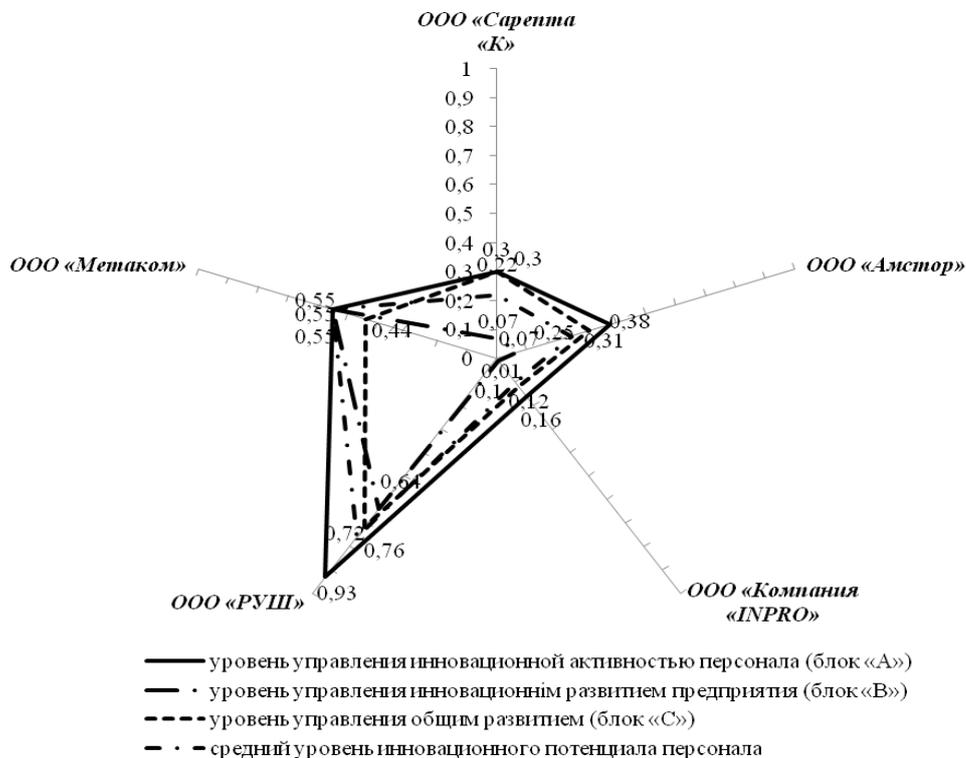


Рисунок 9 – Параметрическая диаграмма уровня инновационного потенциала персонала исследованных торговых предприятий

Для выявления возможностей и угроз, сильных и слабых сторон, причин и последствий по блокам определены показатели и факторы воздействия на основе построения «дерева возможностей», соответствующего теории квадрантов зависимости, исходя из следующего условия: $A > B > C$.

С учетом принятого научно-методического подхода предложено логико-математическое выражение измерения синергетического эффекта (\mathcal{E}_c) на основе значений по показателям и факторам

$$\mathcal{E}_c = \sqrt[3]{\sum(A_i, A_j) \cdot \sum(B_i, B_j) \cdot \sum(C_i, C_j)}, \quad (1)$$

где $\sum(A_i; A_j)$ – суммарная оценка показателей (i) и факторов (j) по блоку A , характеризующая инновационную активность персонала, коэф.; $\sum(B_i; B_j)$ –

суммарная оценка показателей (i) и факторов (j) по блоку B , характеризующая инновационное развитие торгового предприятия, коэф.; $\sum(C_i; C_j)$ – суммарная оценка показателей (i) и факторов (j) по блоку C , характеризующая общее развитие торгового предприятия, коэф.

Апробация предложенного научно-методического подхода (табл. 3) показала, что для каждого из исследованных торговых предприятий на основании выдвинутых зависимостей установлена сбалансированность уровня управления инновационной активностью персонала для совершенствования процесса управления как инновационным, так и общим развитием торговых предприятий.

Таблица 3 – Результаты измерения синергетического эффекта

Блок	Значения параметров модели по предприятиям, коэф.				
	ООО «Сарепта «К»	ООО «Амстор»	ООО «Компания «INPRO»	ООО «РУШ»	ООО «Метаком»
Инновационная активность персонала (блок A) – $(A_i A_j):2$	0,46	0,55	0,28	0,94	0,77
Инновационное развитие предприятия (блок B) – $(B_i B_j):2$	0,30	0,28	0,17	0,76	0,74
Общее развитие предприятия (блок C) – $(C_i C_j):2$	0,42	0,47	0,28	0,83	0,67
Синергетический эффект (\mathcal{E})	0,39	0,43	0,24	0,84	0,73

По итогам измерения синергетического эффекта и получения интегральной оценки формирования и реализации инновационного потенциала на исследованных торговых предприятиях получена оценка блока D (табл. 4), охарактеризован уровень соответствия интенсивному (экстенсивному) пути развития, определено состояние формирования и реализации инновационного потенциала персонала, установлены потенциальные возможности и перспективные направления управленческих решений для обеспечения интенсивного развития, опираясь на способность персонала к инновационной деятельности.

Таблица 4 – Интегральная оценка формирования и реализации инновационного потенциала персонала исследованных предприятий

Предприятие	Соотношение зависимостей	Значение интегральной оценки (блок D), коэф.
ООО «Сарепта «К»	$A > B; B < C$	0,39
ООО «Амстор»	$A > B; B < C$	0,43
ООО «Компания «INPRO»	$A > B; B < C$	0,24
ООО «РУШ»	$A > B; B < C$	0,84
ООО «Метаком»	$A > B > C$	0,73

В результате диагностики обосновано, что на каждом из исследованных торговых предприятий необходимо повышать уровень реализации инновационного потенциала персонала для активизации инновационной деятельности и

повышения уровня инновационного развития с использованием факторов влияния, определенных экспертами. Это обусловлено несовершенством процесса управления развитием на основе инновационного потенциала персонала вследствие нарушения ряда принципов формирования (согласованности, управляемости, ресурсного обеспечения, мотивированности, научности), в результате чего они недополучают социальный и, как следствие, экономический эффекты от реализации трудового и инновационного потенциала персонала.

В четвертом разделе **«Методология управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала»** определены доминанты формирования инновационного потенциала персонала; выделены принципы и методы управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала; разработан алгоритм формирования стратегии управления предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала.

Исходя из предложенного научно-методического подхода к оценке развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала предложен процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала (рис. 10), состоящий из пяти этапов – от формирования практического базиса для отбора доминант на материалах проведенного анализа и оценки блоков *A*, *B*, *C* до формирования инновационного потенциала персонала, использование которого позволяет определить факторы торможения развития инновационного потенциала персонала, установить уровень их значимости для предприятия, построить доминантные ряды стратегического управления для обеспечения управляемости и подконтрольности процесса с соблюдением обоснованных принципов и методов развития торговых предприятий на основе реализации инновационного потенциала персонала.

Аргументировано, что методами управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала являются следующие группы: экономические, административные и социально-психологические, однотипные с методами управления персоналом, использование которых позволяет руководителям влиять на мотивы персонала в повышении его инновационной активности с целью улучшения хозяйственной деятельности торговых предприятий на основе обеспечения интенсивного развития (рис. 11); определены и охарактеризованы принципы управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала: сменность, отбор, системно-инновационность, волнообразность, этапность, интенсивность и непрерывность, где последний признан базовым. Доказано, что в каждом из исследованных торговых предприятий необходимо применять все методы комплексно.

С целью принятия стратегических решений и выбора стратегических альтернатив дальнейшего интенсивного развития торговых предприятий отобраны доминанты формирования инновационного потенциала персонала, принципы и методы управления развитием торговых предприятий на основе реализации инновационного потенциала персонала, что позволило уточнить

понятийный аппарат для обоснования стратегии управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала: «стратегическое развитие торгового предприятия» – составляющая процесса стратегического управления торговым предприятием, в которой отражается степень достижения конечной цели торговой деятельности – обеспечение непрерывного развития путем мобилизации инновационного потенциала персонала на рациональное использование ресурсов (повышение совокупной производительности) и улучшение основных показателей – рост объема товарооборота и прибыли, позволяющих торговому предприятию избежать стадии спада и смерти, продолжить стадию роста жизненного цикла в будущем.



Рисунок 10 – Схема отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала на торговом предприятии

Для определения доминирующих мероприятий при формировании стратегии управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала разработан алгоритм (рис. 12).

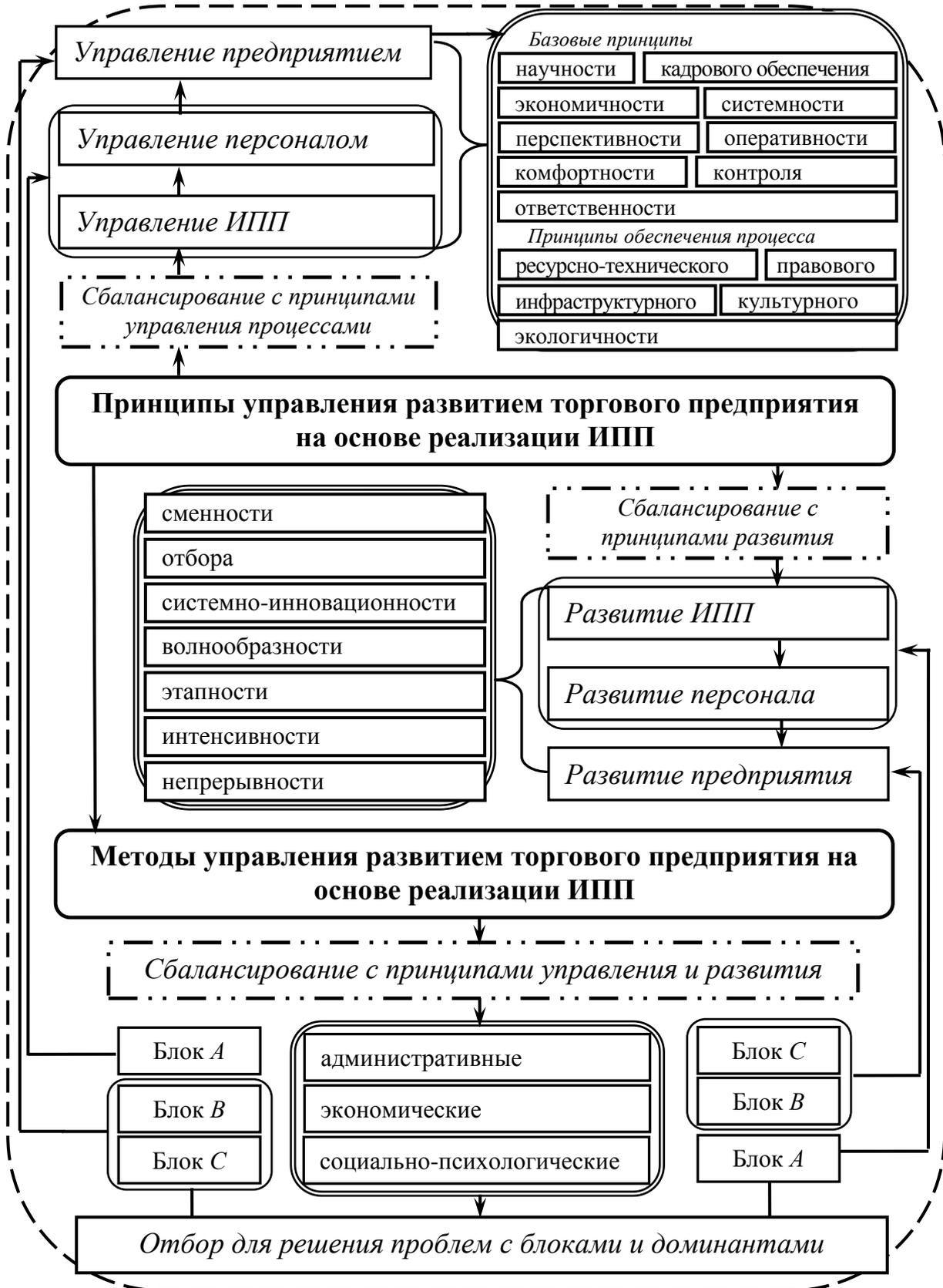


Рисунок 11 – Научный подход к обоснованию принципов и методов управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала

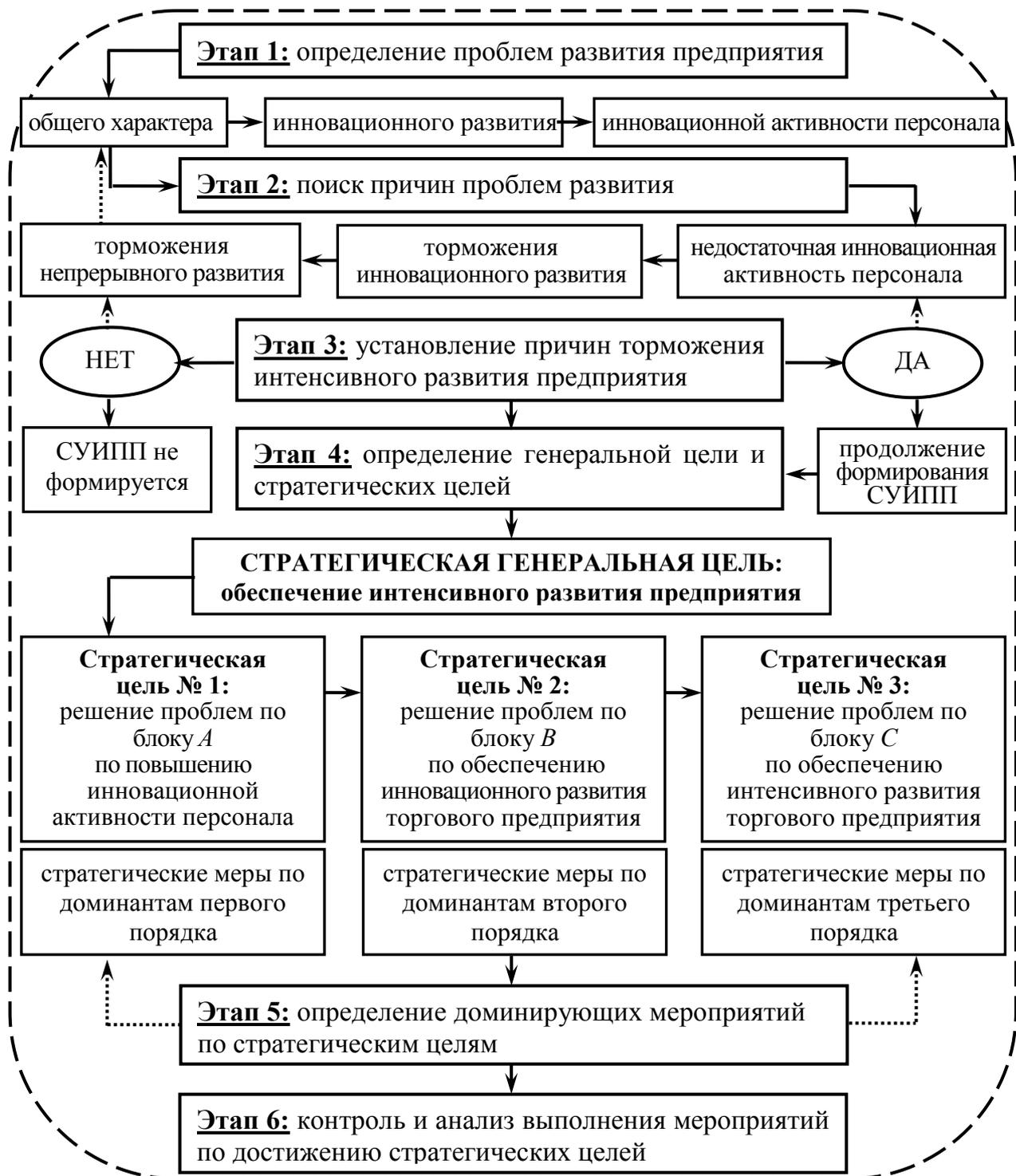


Рисунок 12 – Алгоритм формирования стратегии управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала

Разработанный алгоритм основывается на установлении главной причины торможения непрерывного развития, обусловленной недостаточной инновационностью персонала, что вызывает необходимость определения генеральной и стратегических целей, среди которых ключевой является решение проблем по блоку повышения инновационной активности персонала.

В пятом разделе «**Научно-методические рекомендации по развитию инновационного потенциала персонала предприятия**» разработан механизм

развития инновационного потенциала персонала в контексте интенсивного развития торгового предприятия; предложены научно-методические рекомендации по формированию методов мотивации персонала к интенсивному развитию торгового предприятия; разработаны методические рекомендации по совершенствованию развития инновационного потенциала персонала.

Обоснован механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия (рис. 13), базисной составляющей которого выступают мотивы персонала к улучшению результатов труда на основе собственного развития, сбалансированные с интересами руководителя, формирующую соответствующую структуру мотиваторов. Комплексное использование последних предоставляет возможность достижения цели стратегического управления персоналом и предприятием одновременно на основе отобранных доминант. Главным мотивирующим фактором, позволяющим достичь этой цели, является обеспечение зависимости между результатом труда персонала и его вознаграждением.

С целью определения структуры механизма развития инновационного потенциала персонала усовершенствована структура потребностей персонала, занимающегося инновационным трудом. Доказано, что наиболее значимыми потребностями, присущими инноваторам предприятия, являются материальные, моральные и социальные.

С учетом необходимости формирования финансовых источников для удовлетворения потребностей и повышения мотивированности персонала к внедрению инноваций, саморазвития и развития инновационного потенциала персонала обоснованы принципы его развития, на базе которых разработаны соответствующие методы. Определено, что важным инструментом механизма развития инновационного потенциала персонала выступает применение методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия.

Внедрение разработанного механизма развития инновационного потенциала персонала и методов мотивации персонала к инновационному развитию исследованных торговых предприятий обеспечивает решение их проблем в стратегической перспективе, позволяет определить те из них, на которых должно концентрироваться внимание руководителей в рамках реализации стратегии управления инновационным потенциалом персонала.

Проведена систематизация методов мотивации персонала к интенсивному развитию торгового предприятия с определением взаимосвязи между различными группами потребностей. С учетом распределения уровней управления инновационной активностью персонала на блоки *A*, *B*, *C* выделены три группы методов мотивации персонала (содержащие материальные и нематериальные процессы влияния, стимулирующие персонал к инновационному развитию, непосредственно определяющие уровень удовлетворения потребностей персонала). В результате установлено, что по каждому блоку уровней управления инновационным потенциалом предприятия используются как положительные, так и негативные методы мотивации: материальные, духовные и социальные. Это обуславливает применение

комплексного подхода к их использованию на практике с целью достижения цели доминант стратегического развития торгового предприятия.



Рисунок 13 – Механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия

Алгоритм обеспечения процесса мотивации персонала к интенсивному развитию торгового предприятия представлен на рис.14.

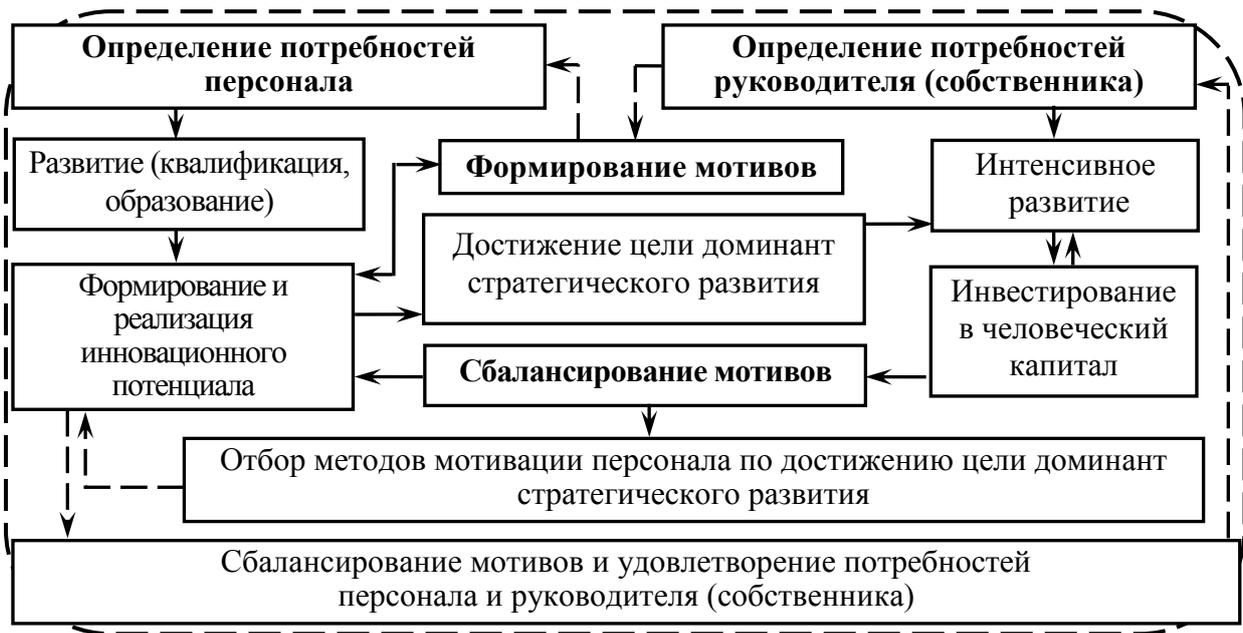


Рисунок 14 – Алгоритм обеспечения процесса мотивации персонала к интенсивному развитию торгового предприятия

Предложена экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия на основе сетевой модели, включающей комплекс таких работ как составление программы оценки уровня инновационного потенциала персонала ($Y_{инп}$), диагностика $Y_{инп}$ управленческого персонала, диагностика $Y_{инп}$ торгово-оперативного персонала, анализ результатов диагностики управленческого персонала, анализ результатов диагностики торгово-оперативного персонала, определение комплекса мероприятий для повышения $Y_{инп}$, формирование групп персонала в зависимости от определенного $Y_{инп}$, проведение тренингов по совершенствованию творческой, психо-эмоциональной и компетентностной составляющих инновационного потенциала персонала, проведение «круглых столов», стажировка персонала предприятия, тестирование, разработка рекомендаций для руководителей предприятия. В предложенной модели задача минимизации затрат при управлении инновационным потенциалом персонала сведена к задаче линейного программирования (2), (3)

$$t_s - t_k \geq t_{\min}(k, s);$$

$$t_1 = 0, t_n \leq t_0;$$
(2)

$$\min Z = Z_{\max}(k, s) - \mu_{ks}(t_s - t_k - t_{\min}(k, s)),$$
(3)

где t_0 – срок свершения работы; t_k, t_s – сроки свершения начального и конечного для работы (k, s) событий; t_{ks} – продолжительность работы (k, s) , $t_{ks} = t_s - t_k$; $Z_{\max}(k, s)$ – максимальные затраты на выполнение работы (k, s) за

время t_{ks} ; $t_{\min}(k, s)$ – минимальный срок выполнения работы (k, s) ; μ_{ks} – коэффициент дополнительных затрат.

Предложенная модель (2), (3) реализована для торговых предприятий ООО «Сарепта К», ООО «Амстор», ООО «Компания «INPRO», ООО «РУШ», ООО «Метаком», позволила управлять инновационным потенциалом их персонала при минимальных затратах и обеспечить уровень инновационного потенциала персонала, соответствующего условиям нововведений.

С целью определения перспектив развития в рамках стратегии управления торговыми предприятиями на основе развития инновационного потенциала персонала для каждого из исследованных торговых предприятий осуществлен прогноз изменения всех показателей, которые формируют блоки A , B и C . Таким образом, определены именно те из них, на которых должно концентрироваться внимание руководителей в рамках реализации стратегии управления инновационным потенциалом персонала с использованием соответствующих методов мотивации.

В основу прогнозирования заложен следующий научно-методический подход: с применением регрессионных методов анализа изменений зависимой переменной к изучению соответствующих значений независимой переменной или переменной времени при наличии данных по торговым предприятиям (ООО «Сарепта К», ООО «Амстор», ООО «Компания «INPRO», ООО «РУШ», ООО «Метаком») выявлены тенденции изменения во времени по каждому параметру из конкретного блока показателей и по каждому предприятию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации предложено новое решение важной научной проблемы – обобщения теоретико-методологических подходов развития торгового предприятия на основе выявления и реализации инновационного потенциала персонала. К основным результатам, полученным в работе, относятся следующие:

1. В процессе исследования развития сущности системы «предприятие» установлено, что главной движущей силой деятельности выступает сформированный потенциал предприятия и образованный персонал, способный осуществлять нововведения. Определено, что развитию предприятия свойственна волнообразность на основе обоснования теории эволюции его жизненного цикла по признаку непрерывного развития. Выделены отличия между развитием и ростом; доказано превосходство эволюционности непрерывного развития; развитие предприятия представлено во взаимосвязи и взаимозависимости от развития систем более высокого уровня («общество» и «экономика»), где непрерывное развитие позволит предприятию конкурировать во внешней среде, удовлетворять потребности общества в товарах и услугах на основе перехода к более высокой стадии жизненного цикла при условии реализации потенциала персоналом. При этом, исходя из природы развития предприятий, аргументировано, что торговым предприятиям присущи отдельные природные черты предприятия любой развивающейся отрасли и

характерные особые черты развития, связанные с ролью торговли в социально-экономическом развитии и его функциях.

2. Предложена современная модель управления предприятием «управление предприятием через управление персоналом», суть которой сводится к следующему: эффективность управления предприятием зависит от эффективности управления персоналом. Эти два управленческих процесса должны быть сбалансированными и предусматривать достижение общей цели. Усовершенствована логическая модель управления развитием предприятия на основе системного подхода к управлению предприятием. Она включает на системообразующие элементы, согласно которым действия субъекта управления по достижению тактической цели формирования и реализации потенциала для получения прибыли и обеспечения непрерывного развития предприятия сосредотачиваются на двух взаимосвязанных объектах управления: подсистемах собственно управления, в которых субъект управляет и регулирует соответствующие экономические, научно-технологические и другие функциональные процессы; факторах, которые формируются и улучшаются в процессах управления соответствующими подсистемами.

Классифицированы факторы, формирующие систему управления предприятием по признаку взаимосвязи с развитием предприятия, в которой факторы развития предприятий связаны с аналогичной группой факторов влияния; разработана классификация принципов, согласно которой: базовые принципы охватывают все подсистемы, учитывают все факторы (как влияния, так и развития предприятия) и являются концептуальными положениями модели управления предприятием; принципы обеспечения процесса (ресурсного, правового, кадрового, инфраструктурного, культурного обеспечения и экологичности) являются основными положениями, ориентированными на совершенствование соответствующих подсистем управления предприятием.

3. Научно обоснована концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала, основой которой является модель «управление предприятием через управление персоналом». Концепция рассматривается как система взаимосвязанных теоретико-методологических взглядов на идеи, цели, методы, принципы, механизмы, методологический инструментарий, определяющие стратегию развития предприятия на основе инновационного потенциала персонала предприятия для обеспечения его интенсивного развития. Разработанная концептуальная схема развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала включает теоретический, методологический, практический базисы и является актуальной для торговых предприятий, что обусловлено практическими проблемами обеспечения их интенсивного развития на основе инновационного потенциала персонала.

4. Сформулированы общие предпосылки интенсивного развития предприятий, обеспечивающие переход на более высокую стадию жизненного цикла, что сопровождается умением и усилиями персонала внедрять инновации во все функциональные подсистемы предприятия для их совершенствования с целью формирования инновационного потенциала.

Обоснованы специфические предпосылки интенсивного развития торговых предприятий: усиление конкуренции на рынках сбыта, концентрация населения в зонах реализации товара и развитие транспортной инфраструктуры, размер предприятия и его месторасположение, оптимальное соотношение между затратами ресурсов, качество торгового обслуживания и использования эффективных современных методов продажи товаров, способность удовлетворить требования потребителя путем формирования технико-экономических и других параметров реализуемого товара, реализацию инновационных проектов и внедрение нововведений на стадиях закупки, хранения и сбыта товара, создание потребительской привлекательности товара, реализуемой путем использования ценовой стратегии. С учетом этой специфики сформулировано понятие «интенсивное развитие торгового предприятия».

5. Доказана главенствующая роль инновационного потенциала персонала в процессе обеспечения интенсивного развития торгового предприятия. Определено, что формирование инноваций на торговых предприятиях должно осуществляться с использованием прогрессивных форм и методов хозяйственной деятельности в процессе закупки, хранения и продажи товаров, а также новых услуг на стадии продажи товара, позволяющих максимально удовлетворить запросы потребителя, воплотить полезные идеи в процессе хозяйственной деятельности, увеличивающих прибыль и т.п.

Разработана классификация инноваций для торговых предприятий по признаку технологии внедрения и разделением их на продуктовые и процессные, с выделением их типов и видов, в которой инновации, внедряемые персоналом при использовании новейших форм и методов организации труда, управления предприятием и персоналом, имеют практическое значение для обеспечения интенсивного развития торгового предприятия.

6. Проанализированы исходные положения для усовершенствования научно-методического подхода к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, предусматривающие оценку влияния внутренних и внешних факторов на инновационную активность персонала с помощью показателей, коррелирующих на разных уровнях, позволяющих определить вектор развития (экстенсивный или интенсивный) и стадию жизненного цикла предприятия в соответствии с теорией непрерывного развития.

Усовершенствован научно-методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, согласно которому предмет оценки коррелирует с определенными блоками (*A* «Инновационная активность персонала», *B* «Инновационное развитие предприятия», *C* «Общее развитие предприятия») и с приоритетными методами управления инновационным потенциалом персонала торговых предприятий. Проведенный комплексный анализ развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала, где ключевым выступает блок *A*, позволил установить факторы влияния и взаимосвязи внешней среды с блоками *B* и *C*, определить механизм построения «дерева целей» и получить интегральную оценку формирования и реализации инновационного потенциала персонала на предприятии.

7. Разработан механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, базирующийся на следующих принципах: согласованности, адаптивности, управляемости, ресурсного обеспечения, приоритетности, правильности, научности. Использование предложенного механизма будет способствовать обеспечению интенсивного развития торгового предприятия, позволяющего удовлетворить потребности потребителей и поставщиков товара. Исходными положениями для реализации данного механизма являются обеспечение взаимосвязи общих принципов управления торговым предприятием и персоналом с принципами формирования его инновационного потенциала персонала, а также конкретизированные классические функции управления, взаимосвязанные с методами управления инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

8. На основе проведенных эмпирических исследований доказано, что недостаточное инновационное развитие торговых предприятий является существенной причиной торможения их развития в целом и, в частности, приводит к экстенсивному развитию. Основная проблема инновационного развития торговой отрасли и экстенсивности ее развития – низкая инновационная активность персонала торговых предприятий, отсутствие мотивированности к внедрению инноваций. В результате комплексного анализа развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала, где ключевым выступает блок *A*, установлены факторы влияния и взаимосвязи внешней среды с блоками *B* и *C*, определен механизм построения «дерева целей» и получена интегральная оценка формирования и реализации инновационного потенциала персонала.

9. Диагностика процесса управления развитием торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала была проведена с помощью разработанной системы показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии, включающей два направления: показатели оценки эффективности внедрения инноваций и показатели оценки эффективности реализации трудового и инновационного потенциалов, что выступило базой для формализации логико-математического выражения по измерению синергетического эффекта путем моделирования значений по блокам (*A*, *B*, *C*) и факторам, влияющим на их параметры. Установлена степень развития торгового предприятия (блок *D*) на соответствие интенсивному (экстенсивному) пути; получена интегральная оценка формирования и реализации инновационного потенциала персонала торговых предприятий путем определения квадранта зависимости между суммарными оценками по блокам *A*, *B*, *C* с использованием логико-математического моделирования и построения Эйлеровых кругов.

10. Обоснован процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, по итогам которого определены факторы торможения развития инновационного потенциала персонала, установлена степень их значимости для торгового предприятия, построены доминантные ряды стратегического управления развитием торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала с целью

обеспечения управляемости и подконтрольности процесса, соблюдения обоснованных принципов и методов развития торговых предприятий на основе реализации инновационного потенциала персонала.

11. Разработан научный подход к обоснованию принципов и методов управления развитием инновационного потенциала персонала торгового предприятия. Определено, что принципы (сменность, отбор, системно-инновационность, волнообразность, этапность, интенсивность и непрерывность) и группы методов (экономические, административные и социально-психологические) управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала должны не противоречить принципам управления процессами на уровне предприятия в отношении персонала и его инновационного потенциала, а дополнять их с использованием однотипных для всех процессов методов с учетом стадии развития предприятия.

12. Обоснована стратегия управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала, выступающая в качестве модели последовательных управленческих действий решения доминирующих проблем непрерывного развития торгового предприятия в долгосрочной перспективе путем реализации инновационного потенциала персонала. Стратегическое управление торговым предприятием является процессом определения и решения стратегических задач по непрерывному развитию торгового предприятия путем мобилизации менеджерами инновационного потенциала персонала на каждом этапе жизненного цикла предприятия. Определено, что интенсивное развитие торгового предприятия обеспечивается путем мобилизации инновационного потенциала персонала, рационального использования ресурсов и улучшения таких основных показателей, как объем товарооборота и прибыли, позволяющих предприятию избежать стадии спада и смерти и продолжить стадию роста жизненного цикла в будущем.

13. Разработан механизм развития инновационного потенциала персонала в контексте интенсивного развития торгового предприятия, в котором определены цель, задачи, методы, принципы управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия. Базисной составляющей механизма выступают мотивы персонала к улучшению результатов труда на основе собственного развития, сбалансированные с интересами руководителя, формирующую соответствующую структуру мотиваторов, комплексное использование которых позволяет достичь цели стратегического управления персоналом и предприятием.

14. При систематизации методов мотивации персонала к интенсивному развитию торгового предприятия идентифицированы три основные группы потребностей: материальные, позволяющие персоналу, мотивированному к инновационному труду, сформировать и реализовать собственный инновационный потенциал благодаря повышению квалификации и образовательному уровню, получить желаемый уровень дохода от этой работы, результат которой, в свою очередь, позволяет руководителю (собственнику) торгового предприятия удовлетворить потребности по обеспечению непрерывного инновационного развития, достичь целей доминант стратегического развития; моральные,

предоставляющие возможность персоналу, мотивированному к инновационному труду, развить потребности к формированию и реализации собственного инновационного потенциала, повышению квалификации и образовательному уровню благодаря созданию руководителем (собственником) торгового предприятия благоприятной психологической атмосферы в трудовом коллективе и гуманизации труда подчиненных с использованием различных стимулов нематериального порядка; социальные, позволяющие персоналу, мотивированному к инновационному труду, социализироваться в трудовом коллективе и обществе благодаря полученному положительному результату от реализации сформированного инновационного потенциала, который одновременно удовлетворяет потребности руководителя (собственника) торгового предприятия в обеспечении непрерывного инновационного развития и достижении целей доминант стратегического развития как материального, так и социального порядка.

Исходя из определенных групп потребностей персонала и уровней управления инновационной активностью персонала по блокам А, В, С, проведена соответствующая систематизация методов мотивации персонала к инновационному развитию предприятия содержащие материальные и нематериальные процессы влияния, стимулирующие персонал к инновационному развитию и непосредственно определяющие уровень удовлетворения потребностей персонала.

15. Разработана экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия на основе сетевой модели, включающей комплекс работ, состав которой определен в соответствии с концепцией развития предприятия на основе инновационного потенциала персонала. Управление инновационным потенциалом персонала с использованием построенной модели позволяет с минимальными затратами постоянно повышать уровень профессиональной подготовки персонала, что будет способствовать интенсивному развитию торгового предприятия.

Перспективы дальнейших научных исследований заключаются в прогнозировании стратегического развития и повышении эффективности управления инновационным потенциалом предприятий различных отраслей экономики.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Ващенко, Н. В. Развитие торгового предприятия на основе формирования и реализации инновационного потенциала персонала: теория и методология : монография / Н. В. Ващенко. – Донецк : ДонНУЭТ. – Краматорск : Каштан, 2015. – 505 с.

2. Механізми стабілізації й розвитку діяльності підприємств : монографія / Під ред. О. О. Шубіна, Л. В. Фролової. – Донецьк : Ноулідж (донецьке відділення), 2013. – 513 с.

Личный вклад: разработаны основы формирования стратегического потенциала устойчивого развития деятельности предприятий (0,95 печ. л.)

3. Управление развитием предприятия: актуальные концепты и механизмы изменений : монография / Под общ. ред. А. А. Бакунова. – Донецк : Каштан, 2015. – 332 с.

Личный вклад: предложены научно-методические подходы к оценке развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала (0,8 печ. л.).

Статьи в научных специализированных изданиях:

4. Ващенко, Н. В. Теоретичні підходи до визначення сутності та структури економічного потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко // Вісник соціально-наукових досліджень. – Одеса : Одеський національний економічний університет, 2007. – № 28. – Ч. 1. – С. 41-45.

5. Ващенко, Н. В. Концепція інтелектуального капіталу торговельних підприємств / Н. В. Ващенко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр.– Донецьк : ДонНУЕТ, 2008. – Вип. 25. – Т. 1. – С. 33-39.

6. Ващенко, Н. В. Застосування коефіцієнтної методики у визначенні трудового потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко, Ю. І. Плетень // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. – Вип. 28. – Т. 2.– С. 240-247.

Личный вклад: предложен методический подход и система показателей оценки трудового потенциала торгового предприятия.

7. Ващенко, Н. В. Потенціал підприємства як запорука забезпечення його конкурентоспроможності / Н. В. Ващенко, Л. В. Ставрунова // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. – Вип. 28. – Т. 2. – С. 240-247.

Личный вклад: предложено авторское определение понятий «потенциал», «конкурентоспособный потенциал»; определено значение формирования потенциала для конкурентоспособности предприятия.

8. Ващенко, Н. В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / Н. В. Ващенко, К. С. Хріпунова // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – Вип. 29. – Т. 1. – С. 39-44.

Личный вклад: предложена классификация видов и методов мотивации (0,3 печ. л.).

9. Ващенко, Н. В. Теоретичні основи формування потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко, Ю. В. Михайленко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – Вип. 31. –Т. 2. – С. 31-37.

Личный вклад: определено место и значение потенциала для формирования в системе «предприятие» (0,3 печ. л.).

10. Ващенко, Н. В. Методологічна база оцінювання економічного потенціалу підприємств роздрібної торгівлі / Н. В. Ващенко // Дон. держ. ун-т упр. : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонДУУ, 2011. – С. 89-94.

11. Ващенко, Н. В. Чинники формування та ефективності використання потенціалу оборотних активів / Н. В. Ващенко, Ю. І. Максимович // Інноваційна економіка: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль, 2013. – №6(44). – С. 330-335.

Личный вклад: предложена система показателей оценки потенциала оборотных активов (0,3 печ. л.).

12. Ващенко, Н. В. Розробка комплексного підходу до аналізу ефективності використання капіталу підприємства / Н. В. Ващенко, Ю. І. Гашкова // Інноваційна економіка: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Тернопіль, 2013. – № 7(45). – С. 81-85.

Личный вклад: сформирован научный подход по обоснованию комплексного анализа эффективности деятельности предприятия (0,3 печ. л.)

13. Ващенко, Н. В. Теоретичні основи розвитку торговельних підприємств на засадах інноваційного потенціалу персоналу / Н. В. Ващенко // Вісник соціально-наукових досліджень. – Одеса: Одеський національний економічний університет, 2013. – Вип. 3. – № 50. – Ч. 1. – С. 155-160.

14. Ващенко, Н. В. Методологічні проблеми конструкції поняття «розвиток підприємства» / Н. В. Ващенко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2013. – Вип. 36. – С. 25-31.

15. Ващенко, Н. В. Обґрунтування процесу безперервного розвитку підприємства на основі теорії життєвого циклу / Н. В. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – Бердянськ, 2013. – № 4(24). – С. 48-52.

16. Ващенко, Н. В. Аналіз природи протиріч формування концептуальних основ розвитку підприємства / Н. В. Ващенко // Маркетинг: теорія і практика. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : зб. наук. пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. Володимира Даля, 2014. – С. 31-38.

17. Ващенко, Н. В. Кадрова складова інтенсивного розвитку підприємств / Н. В. Ващенко // Європейський вектор економічного розвитку : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ. – 2014. – № 1(16). – С. 19-27.

18. Ващенко, Н. В. Основи управління інноваційним потенціалом персоналу торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Вестник ДонНУЭТ. Сер. Экономические науки. – Донецк : ДонНУЭТ, 2014. – № 3(63). – С. 7-16.

19. Ващенко, Н. В. Сутність інноваційного потенціалу торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Науковий вісник ОНЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. Науки: економіка, політологія, історія. – Одеса : ОНЕУ, 2014. – №1(209). – С. 29-45.

20. Ващенко, Н. В. Сутність інновацій торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. пр. – Київ : Київський університет, 2014. – № 1(28). – С. 369-380.

21. Шепеленко, О. В. Науково-методичні підходи щодо оцінки розвитку торговельних підприємств на засадах інноваційного потенціалу персоналу / О. В. Шепеленко, Н. В. Ващенко // Вестник ДонНУЭТ. Сер. Экономические науки. – Донецк: ДонНУЭТ, 2014. – № 4(64). – С. 73-80.

Личный вклад: разработана методика определения эффекта развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала.

22. Ващенко, Н. В. Обґрунтування принципів і методів управління розвитком торговельних підприємств на засадах реалізації інноваційного потенціалу персоналу / Н. В. Ващенко // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – Миколаїв : Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського, 2015. – Вип. 5. – С. 325-331.

23. Ващенко, Н. В. Основи відбору доміант формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка. Менеджмент. Бізнес: зб. наук. пр. – Київ : Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій, 2015. – № 3. – С. 49-55.

24. Ващенко, Н. В. Стратегии управления торговыми предприятиями на основе развития инновационного потенциала персонала / Н. В. Ващенко // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и социально-экономическая политика региона : сб. науч. трудов Дагестанского науч. центра РАН. – Махачкала : ДНЦ РАН, 2015. – С. 135-142.

25. Ващенко, Н. В. Проблемы интенсивного развития торговых предприятий в Украине на инновационной основе / Н. В. Ващенко // Труд. Профсоюзы. Общество : науч.-практ. журн. – Минск, 2015. – № 3. – С. 213-219.

26. Ващенко, Н. В. Методи мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства / Н. В. Ващенко // Економічний вісник Національного гірничого університету : наук. журн. / Нац. гірн. ун-т, Ін-т екон. пром-сті. – Дніпропетровськ, 2015. – №2. – С. 153-160.

***Статьи в изданиях, которые включены в международные
научнометрические базы:***

27. Ващенко, Н. В. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом» / Н. В. Ващенко // Бізнес Інформ: наук. журнал. – Харків : ІНЖЕК, 2013. – № 11. – С. 266-273.

28. Ващенко, Н. В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством / Н. В. Ващенко // Економічний часопис – XXI: наук. журнал. – Київ : Аграр Медіа Груп, 2014. – С. 98-101.

29. Шубін, О. О. Наукові проблеми визначення місця персоналу в системі управління підприємством / О. О. Шубін, Н. В. Ващенко // Актуальні проблеми економіки: наук. екон. журнал. – 2014. – № 7 – С. 237-245.

Личный вклад: определено место персонала в системе управления предприятием. (0,37 печ. л.)

30. Ващенко, Н. В. Обґрунтування концепції управління розвитком підприємства / Н. В. Ващенко // Академічний огляд: наук. екон. журнал. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський ун-т ім. А. Нобеля – 2014. – № 1(40). – С. 94-102.

31. Ващенко, Н. В. Етапізація процесу формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка розвитку: наук. журнал – Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – № 3(71). – С. 75-80.

32. Ващенко, Н. В. Розвиток підприємства на основі провідної ролі персоналу / Н. В. Ващенко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2014. – Вип. 38. – С. 145-153.

33. Ващенко, Н. В. Механізм розвитку інноваційного потенціалу персоналу торгового підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка и предпринимательство: междунар. науч. журнал. – Москва, 2016. – № 1 (ч.1). – С. 845-851.

34. Ващенко, Н. В. Формирование инновационного потенциала персонала торгового предприятия / Н. В. Ващенко // НИГРЭ : ежемес. научный журнал. – Новосибирск, 2016. – №1 (19). – С. 38-42.

Публикации в других изданиях:

35. Ващенко, Н. В. Роль персоналу у формуванні потенціалу для розвитку системи «підприємство» / Н. В. Ващенко // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку : зб. наук. пр. / НАН України, ін-т економіки пром-сті; редкол.: О. І. Амоша (голов. ред.), І. П. Булеєв (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2012. – С. 125-139.

36. Шепеленко, О. В. Обоснование стратегии управления предприятиями сферы торговли продовольственными товарами на основе развития инновационного потенциала персонала / О. В. Шепеленко, Н. В. Ващенко // Крымский научный вестник: электронный научный журнал: февраль. – 2016. – №1 (7). – С. 288-303.

Личный вклад: предложен понятийный аппарат для обоснования стратегии управления торговым предприятием (0,31 печ. л.).

Материалы научных конференций

37. Ващенко, Н. В. Интеллектуальный потенциал как элемент оценки конкурентоспособности предприятия / Н. В. Ващенко // Управління економічним потенціалом підприємства : матер. всеукр. наук.-практ. конф / Харк. держ. ун-т харчування та торгівлі. – Харків : ХДУХТ, 2008. – С. 102-103.

38. Ващенко, Н. В. Управление конкурентоспособным потенциалом предприятия с использованием реинжинирингового подхода / Н. В. Ващенко // Проблеми сталого розвитку: економічне зростання та соціалізація : матер. міжнар. наук.-практ. конф. – Донецьк, 2008. – С. 141-144.

39. Ващенко, Н. В. Интеллектуальный потенциал как элемент оценки конкурентоспособности предприятия / Н. В. Ващенко // Управлінські аспекти підвищення національної конкурентоспроможності : матер. II міжнар. наук.-практ. конф. – Сімферополь, 2008. – С. 126-131.

40. Ващенко, Н. В. Теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко, В. А. Орчелота // Матер. 5 міжнар. наук.-практ. конф. – Софія, 2009. – С. 36-42.

Личный вклад: обоснованы основные аспекты формирования трудового потенциала предприятия (0,22 печ. л.).

41. Ващенко, Н. В. Підходи до оцінки економічного потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко, К. С. Віннікова // Актуальні проблеми фінансової системи України : матер. 7-ї Всеукр. наук.-практ. конф. мол. вчен. – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – С. 85-89.

Личный вклад: предложена система показателей оценки экономического потенциала предприятия (0,16 печ. л.)

42. Ващенко, Н. В. Визначення трудового потенціалу робітників при працевлаштуванні / Н. В. Ващенко // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : матер. VI міжнар. наук.-практ. конф. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – С. 32-34.

43. Ващенко, Н. В. Мотиваційна система підприємства: сутність, основні компоненти та її посилення / Н. В. Ващенко // Економіка підприємства: сучасні

проблеми теорії та практики : матер. I міжнар. наук.-практ. конф. – Одеса: Атлант, 2012. – С. 47-49.

44. Ващенко, Н. В. Організаційний підхід визначення вартості економічного потенціалу підприємства як умова ефективності системи управління / Н. В. Ващенко, Г. В. Ващенко // Современные направления теоретических и прикладных исследований '2013 «Modern» : сб. науч. трудов SWorld : матер. междунар. науч.-практ. конф. – Одесса : КУПРИЕНКО, 2013. – Вып. 1. – С. 81-86.

Личный вклад: предложен механизм определения экономического потенциала на основе организационного подхода (0,15 печ. л.).

45. Ващенко, Н. В. Критичний огляд та умови застосування концепцій оцінки потенціалу підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка і управління в умовах глобалізації : матер. II міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – Т. 2. – Донецьк : Ноулідж, 2013. – С. 35-39.

46. Ващенко, Н. В. Эффективность управления персоналом на предприятии / Н. В. Ващенко, А. Г. Галко // Економіка і управління в умовах глобалізації : матер. II міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Т. 1. – Донецьк : Ноулідж, 2013. – С. 69-72.

Личный вклад: критическая оценка системы показателей определения эффективности управления персоналом (0,20 печ. л.).

47. Ващенко, Н. В. Інноваційна активність потенціалу персоналу підприємств / Н. В. Ващенко // Україна – Чорногорія: економічна трансформація та перспективи міжнародної співпраці : матер. II міжнар. наук.-практ. конф. – Чорногорія, Будва, 2013. – Т. 2. – С. 247-250.

48. Ващенко, Н. В. Необхідність інноваційного розвитку торговельних підприємств / Н. В. Ващенко // Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки : матер. III міжнар. інтернет-конф. / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т. економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. – С. 20-22.

49. Ващенко, Н. В. Розвиток торговельних підприємств на засадах інноваційного потенціалу персоналу / Н. В. Ващенко // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матер. II міжнар. наук.-практ. конф. – Одеса : Атлант, 2013. – С. 79-81.

50. Ващенко, Н. В. Безперервність розвитку підприємств на засадах теорій життєвого циклу / Н. В. Ващенко // Трансформація національних моделей економічного розвитку в умовах глобалізації: матер. міжнар. наук.-практ. конф. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2013. – С. 415-416.

51. Ващенко, Н. В. Дефініція поняття «розвиток» у системі поглядів різних економічних шкіл / Н. В. Ващенко // Теорія і практика забезпечення ефективного розвитку суб'єктів ринку: матер. II міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2013. – С. 17-18.

52. Ващенко, Н. В. Парадигма управління торговельним підприємством через управління персоналом / Н. В. Ващенко // Податкова реформа України: досвід, реалії та перспективи: матер. XIII міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2013. – Т. 1. – С. 226-228.

53. Ващенко, Н. В. Проблеми інноваційного розвитку торговельної галузі – причини гальмування та екстенсивності її розвитку / Н. В. Ващенко //

Налоговая реформа в условиях современных трансформаций : матер. XIV междунар. науч.-практ. конф. – Донецк : ДонНУЭТ, 2014. – С.84-87 .

54. Ващенко, Н. В. Проблематика вибору інтенсивного розвитку підприємства з урахуванням кадрової складової / Н. В. Ващенко // Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки : матер. наук.-практ. конф. / Чернігівський держ. технол. ун-т. – Чернігів : Гельветика, 2014. – С. 55-57.

55. Ващенко, Н. В. Уточнення методів управління підприємством та персоналом / Н. В. Ващенко // Економіка і управління в умовах глобалізації : матер. III міжнар. наук. практ. інтернет-конф. – Донецьк : Ноулідж (донецьке відділення), 2014. – С. 54-57.

56. Ващенко, Н. В. Трагування поняття «інновація» для торговельних підприємств / Н. В. Ващенко // Конкурентоспроможність національної економіки : матер. XIV міжнар. наук.-практ. конф. – Київ, 2014. – С. 166-168.

57. Ващенко, Н. В. Інтенсивний розвиток підприємств на сучасному етапі господарювання / Н. В. Ващенко // Фінансові аспекти розвитку економіки: теорія, методологія, практика: матер. міжнар. наук.-практ. конф. / ГО «Львівська економічна фундація». – Львів: ЛЕФ, 2014. – У 3-х ч. – Ч. 2. – С. 36-38.

58. Ващенко, Н. В. Потенциал персонала – главная движущая сила развития предприятия / Н. В. Ващенко // Актуальные проблемы менеджмента РФ: формирование эффективных систем стратегического управления в Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях: матер. междунар. науч.-практ. конф. – СПб. : Издат. центр эконом. ф-та СПбГУ, 2014. – Ч. 2. – С. 137-140.

59. Ващенко, Н. В. Проблемы использования термина «концепция предприятия» в современных научных исследованиях / Н. В. Ващенко // Актуальные тренды регионального и местного развития : сб. ст. I(IX) междунар. науч.-практ. конф. / под ред. д. э. н., доц. Г. А. Хмелевой. – Самара : САГМУ, 2014. – С. 32-38.

60. Ващенко, Н. В. Системоутворюючі елементи системи управління персоналом / Н. В. Ващенко // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : матер. IX міжнар. інтернет-конф. – Донецьк, 2014. – С. 174-177.

61. Ващенко, Н. В. Інтенсивний розвиток – як безальтернативний варіант розвитку підприємства / Н. В. Ващенко // Менеджмент, маркетинг, підприємництво: сучасність та перспективи : матер. міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2014. – С. 24-26.

62. Ващенко, Н. В. Проблемы оценки торговой отрасли в Украине на инновационной основе [Электронный ресурс] / Н. В. Ващенко // Теория и практика коммерческой деятельности : матер. V Всерос. науч.-практ. конф. / отв. за вып. : Л. В. Иванова, Л. Т. Смоленцева. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2015. – С. 192-195. – 1 электрон. опт. диск.

63. Ващенко, Н. В. Основные доминанты формирования инновационного потенциала персонала / Н. В. Ващенко // матер. междунар. науч.-практ. докладов / Междунар. ун-т «МИТСО»; редкол.: Ю. Ю. Королев (гл. ред.) и [др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – 1 электрон. опт. диск.

64. Ващенко, Н. В. Стан інноваційного розвитку торговельних підприємств України / Н. В. Ващенко // Інноваційні напрямки теоретичних та

практичних досліджень в економічній науці : зб. матер. міжнар. науково-практ. конф. – Київ : Київський економічний науковий центр, 2015. – С. 37-41.

65. Ващенко, Н. В. Стратегическое управление торговым предприятием: теоретический аспект / Н. В. Ващенко // Актуальные проблемы менеджмента: управление в регионах в условиях изменяющейся среды: матер. 19 всерос. конф. с междунар. участием. – Красноярск, 2016. – С. 213-216.

66. Ващенко, Н. В. Уточнение принципов управления предприятием на основе определения персонала в качестве главной движущей силы / Н. В. Ващенко // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности: матер. V междунар. науч.-практ. интернет-конф. – Донецк : ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2016. – С. 129-132.

Подписано к печати 5.09.2016 г. Формат 60x84x1/16.
Усл. печ. л. 2,5. Печать – ризография. Заказ 22/05 Тираж 100 экз.

Отпечатано ФЛП Кириенко С.Г.
Свидетельство о государственной регистрации физического
Лица-предпринимателя № 15460 серия АА02 от 21.01.2016г.
ДНР, 283014, г. Донецк, пр. Дзержинского, 55/105.
Тел.: +38(050) 524-50-36, e-mail: ksg11@ukr.net.