

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-31>

УДК 330.341

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

PROBLEMS OF FORMING OF HUMAN CAPITAL IN SYSTEM MANAGEMENT BY PERSONNEL AT INDUSTRIAL ENTERPRISES OF UKRAINE MACHINE-BUILDING COMPLEX

Могилевська Ольга Юріївна

доктор економічних наук, доцент,
Київський міжнародний університет
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8482-7950>

Романова Лідія Василівна

доктор економічних наук, професор,
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2292-6616>

Слободяник Анна Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6437-0033>

Mohylevska Olga

Kyiv International University

Romanova Lidiya

Interregional Academy of Personnel Management

Slobodianyuk Anna

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Стаття присвячена актуальним питанням визначення пріоритетів стійкого розвитку промислових підприємств, проблемам формування людського капіталу в умовах жорсткої конкуренції ринку, інноваційного розвитку виробництва. Розроблено модель розвитку людського капіталу, яка дозволяє виявити чинники, що сприяють або стримують зростання продуктивності праці. Здійснено детальний аналіз системи маркетингових показників розвитку в організаційній культурі промислового підприємства. Визначено, що завдяки поступовому розвитку здібностей співробітників підприємство отримує можливість оптимальним чином використовувати їх потенціал. Доведено, розвиток людського капіталу можливий за умови стійких партнерських відносин зі стейкхолдерами підприємства машинобудівної галузі в стратегії соціально-економічного розвитку регіону та формування ефективної системи управління персоналом на засадах маркетингу.

Ключові слова: конкурентоспроможність промислового підприємства, інноваційне виробництво, стійкий розвиток, організаційна культура, людський капітал, маркетингові показники.

Стаття посвящена актуальним вопросам определения приоритетов устойчивого развития промышленных предприятий, проблемам формирования человеческого капитала в условиях жесткой конкуренции на рынке, инновационного развития производства. Разработана модель развития человеческого капитала, которая позволяет выявить факторы, роста производительности труда. Осуществлен анализ системы маркетинговых показателей развития в организационной культуре промышленного предприятия. Определено, что благодаря постепенному развитию способностей сотрудников предприятие получает возможность оптимальным

образом использовать их потенциал. Доказано, развитие человеческого капитала возможно при условии устойчивых партнерских отношений со стейкхолдерами машиностроительной отрасли в стратегии социально-экономического развития региона и формирования эффективной системы управления персоналом на основе маркетинга.

Ключевые слова: конкурентоспособность промышленного предприятия, инновационное производство, устойчивое развитие, организационная культура, человеческий капитал, маркетинговые показатели.

The article is devoted to topical issues of determining the priorities of sustainable development of industrial enterprises, the problems of human capital formation in conditions of fierce market competition, innovative development of production. The authors emphasize that the paradigm shift in economic development caused by the transformation processes in Ukraine implies the need to build national industrial potential in accordance with the challenges of the new industrial revolution. It is proved that modeling the mechanism of human resources quality management, in turn, will allow to predict, other things being equal, the expected growth of labor productivity, taking into account the current innovation activity in the short term. A model of human capital development has been developed, which allows to identify factors that contribute to or constrain the growth of labor productivity. The necessity of economic-mathematical modeling of human capital development has been proved, which can be used to predict labor productivity depending on the change of human capital quality factors. A detailed analysis of the system of marketing indicators of development in the organizational culture of an industrial enterprise. It is determined that due to the gradual development of the abilities of employees, the company gets the opportunity to optimally use their potential. There is a lack of an effective system of training and retraining of teachers (masters) of vocational education institutions in Ukraine, where the key problems that do not allow the higher education system of Ukraine to develop and improve the quality of education are the lack of an independent system of higher education and the legal mechanism endowment funds, which in turn limits the potential of universities in attracting additional funds to finance research, modernization, implementation of educational innovations. The authors proved that the development of human capital, introduction of innovative technologies, environmental projects in business processes, organizational culture is possible only if a stable partnership with stakeholders of the machine-building industry in the strategy of socio-economic development of the region and the formation of an effective personnel management system. marketing, which is best adapted to market requirements, which contributes to the capitalization of its own brand and increase competitiveness.

Keywords: competitiveness of industrial enterprise, innovative production, sustainable development, organizational culture, human capital, marketing indexes.

Постановка проблеми. В Україні в умовах імпортозалежності виробництва і складного доступу до трансферту технологічних інновацій, важливість розвитку людського капіталу, як джерела та двигуна створення нових конкурентоздатних виробництв, важко переоцінити. На жаль, в країні не накопичена критична маса інноваційно-активних підприємств, забезпечених конкурентоздатними кадрами, що автоматично мінімізує попит на НДДКР. Недостатнє фінансування державою науки і освіти привело до дефіциту на промислових підприємствах кваліфікованих інженерно-технічних працівників, ослабило партнерські зв'язки з науково-дослідними інститутами та закладами вищої освіти. Знищення системи професійно-технічної підготовки призвело до дефіциту високорозрядних робочих на виробництві. І хоча на сьогодні закладений потужний теоретичний фундамент теорії управління персоналом, ця парадигма вимагає подальшого теоретичного обґрунтування і систематизації наукових досліджень в умовах жорсткої конкуренції ринку, інтелектуалізації виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування людського капі-

талу в умовах жорсткої конкуренції ринку, інноваційного розвитку виробництва присвячені праці цілого ряду відомих учених. Серед них слід виділити роботи вітчизняних і зарубіжних учених: Азоєва Г., Балабанової Л., Романової Л., Гавкалової Н., Тарнавської Н., Барні Дж., Портера М., Прахалада К., Хемела Г. та ін. Досліджені основні аспекти конкурентоспроможності вітчизняного промислового виробництва, виявлено, що формування інноваційної організаційної культури в системі управління персоналом сприяє розвитку людського капіталу та дозволяє підприємству повною мірою використати свій конкурентний потенціал.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведений аналіз наукової літератури дозволив виявити існуючі розбіжності в поглядах учених з питань оцінки людського капіталу як чинника конкурентоспроможності підприємств, має місце несистемний підхід до формування інноваційної організаційної культури промислового підприємства. Усе це обумовлює необхідність подальшого удосконалення системи управління персоналом, розробки відповідних методів оцінки конкурентоспроможності

і моделей формування людського капіталу в інноваційному середовищі сучасного промислового ринку.

Формулювання цілей статті. Управління підприємством будується на основі усвідомленої бізнес-філософії і групи стратегій. Велике значення набуває політика взаємодії з внутрішнім клієнтом (персоналом), сукупність цілей, що включає, адаптацію, мотивацію і стимулювання, навчання і розвиток, моніторинг взаємовідносин. Тому доцільним є розвиток існуючих теоретико-методических підходів до інноваційного розвитку організаційної культури промислового підприємства з метою підвищення рівня інтелектуалізації виробництва, науково-технічного потенціалу персонала; формування людського капіталу як чинника конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Очевидно, що прагнення до зростання продуктивності праці багато в чому визначає стратегію і тактику керівництва компанії, зусилля із нарощування людського капіталу, масштаби впровадження і типи інновацій. За високих темпів скорочення кількості закладів професійно-технічної освіти та кількості учнів Україна зіткнулася з катастрофічною нестачею кваліфікованих працівників, зокрема, й унаслідок трудової міграції. Фінансування професійно-технічної освіти перебуває на стабільно низькому рівні, незважаючи на потреби закладів в оновленні матеріально-технічної бази. В Україні наразі немає дієвої системи підготовки та підвищення кваліфікації викладачів (майстрів) закладів професійно-технічної освіти. Ключові проблеми, що не дають системі вищої освіти України можливості розвиватися та підвищувати якість освіти: відсутність незалежної системи оцінювання якості вищої освіти; відсутність правового механізму діяльності ендаумент-фондів). Це обмежує можливості університетів залучати додаткові кошти для фінансування наукових досліджень, модернізації, впровадження освітніх інновацій тощо.

Отже, огляд потенціалу промисловості в економіці та обмежень, що стримують розвиток галузі, дає підстави говорити про необхідність удосконалення державної промислової політики, розроблення заходів для адекватного розв'язання існуючих проблем. Зміна парадигми економічного розвитку, викликана трансформаційними процесами в Україні, передбачає необхідність розбудови національного промислового потенціалу відповідно

до викликів нової промислової революції. На нашу думку, рушіями руху до конкурентоспроможного на глобальному ринку виробництва стануть маркетинг стійкості, сучасні технології та інновації, людський капітал, глобальні інвестиції, сприятливе інституційне середовище, державне-приватне партнерство.

Модель розвитку людського капіталу, як економічного об'єкту, підтримується реальними емпіричними даними. Моделювання механізму управління якістю людських ресурсів, у свою чергу, дозволить спрогнозувати за інших рівних умов очікуване зростання продуктивності праці (Y) з урахуванням поточної інноваційної активності на короткострокову перспективу. Досить об'єктивне обґрунтування впливу складових людського капіталу на очікувану величину продуктивності праці можна отримати шляхом побудови регресійної моделі. В якості базових змінних, що описують рівень розвитку людського капіталу, приймемо інтегральні індекси другого порядку: X_1 – кількість людських ресурсів в економіці; X_2 – вартість людського капіталу; X_3 – рівень інноваційної активності середовища функціонування людського капіталу; X_4 – технічне оснащення середовища функціонування людського капіталу; X_5 – освітній рівень розвитку людського капіталу; X_6 – якість середовища функціонування людського капіталу; X_7 – виробничі ризики і фізичний розвиток людського капіталу.

Вказані чинники складають базову основу моделі розвитку людського капіталу і визначаються шляхом статистичного вивчення процесів, що відбуваються в організації інноваційних процесів. В якості початкових даних для побудови моделі використані параметри розвитку ряду інноваційно-активних промислових підприємств за 2019 рік у галузі машинобудування. У цілях визначення потенціалу кожної складової людського капіталу і її впливу на зростання продуктивності праці, а також виявлення чинників, що обмежують інноваційний розвиток, розглянемо кожну змінну моделі відносно продуктивності праці.

Найбільш сильний зв'язок спостерігається між показниками продуктивності праці (Y) і чинником «Якість середовища функціонування людського капіталу» (X_6). Значення лінійного коефіцієнта кореляції Пірсона складає 0,99. У чинників «Технічне оснащення середовища функціонування людського капіталу – Продуктивність праці» проглядається досить сильна лінійна залежність (коефіцієнт кореляції Пірсона складає 0,828). Для

цієї залежності характерна пряма причинна дія: чим якісніше рівень виробничого середовища, тим вище віддача трудових ресурсів.

Тіснота зв'язку між освітнім рівнем людського капіталу і продуктивністю праці також статистично значима (коефіцієнт кореляції Пірсона – 0,50). Поза сумнівом, обидва аналізовані параметри є украй важливими і мають досить сильний вплив на динаміку розвитку і якість функціонування виробництва. Слабка лінійна залежність спостерігається між індексом виробничих ризиків і фізичного розвитку людського капіталу і результативним показником (коефіцієнт кореляції Пірсона – 0,295).

Для виявлення можливої кореляції між чинниками був проведений кореляційний аналіз. Значення парних коефіцієнтів кореляції представлені в таблиці 1.

Чинник X_1 має статистично значимий зв'язок з усіма чинниками, за винятком X_7 . Також чинники X_4 і X_5 пов'язані з чинником X_6 і один з одним. Модель була побудована методом покрокового виключення.

Підсумкова модель множинної регресії, що відображає взаємозв'язок результативної ознаки – продуктивності праці з чинниками розвитку людського капіталу в інноваційній економіці, виглядає таким чином:

$$Y = -0,036 - 0,023X_3 + 0,124X_5 + 0,889X_6, \quad (1)$$

де Y – продуктивність праці; X_3 – рівень інноваційної активності середовища функціонування людського капіталу; X_5 – освітній рівень розвитку людського капіталу; X_6 – якість середовища функціонування людського капіталу.

Чинники X_5 і X_6 значимі з рівнем значущості, меншим 0,01, а X_3 – з рівнем 0,1. Коефіцієнт детермінації R^2 склав 0,9766, що говорить про хорошу якість моделі: вона пояснює 97,66% варіації результативного показника. Значення критерію $F = 570$, отже, рівняння значиме.

Рівняння регресії в стандартизованих змінних має вигляд:

$$t_y = -0,043t_{x_3} + 0,082t_{x_5} + 0,959t_{x_6}. \quad (2)$$

Це рівняння дозволяє виміряти інтенсивність зв'язку, тобто визначити, в якій мірі зміна незалежних змінних – чинників розвитку людського капіталу пояснює мінливість (варіацію) залежної змінної – продуктивності праці. Так, найбільший вплив на зміну величини продуктивності праці робить якість середовища функціонування людського капіталу (бета-коефіцієнт регресії – 0,959). Освітній рівень розвитку людського капіталу (бета-коефіцієнт регресії – 0,082) робить вже значно менший вплив. Дуже слабо впливає рівень інноваційної активності середовища функціонування людського капіталу (бета-коефіцієнт регресії – 0,043).

Оскільки чинниками моделі є індекси, інтерпретація коефіцієнтів моделі скрутна. Замість цього були розраховані приватні коефіцієнти еластичності:

$$\varepsilon_{y x_j} = b_j \cdot \frac{x_j}{y_{x_j} \cdot x_1 x_2 \dots x_{j-1} x_{j+1} \dots x_k}, \quad (3)$$

де $y_{x_j} \cdot x_1 x_2 \dots x_{j-1} x_{j+1} \dots x_k$ – приватні рівняння регресії.

Тоді,

$$\hat{Y}_{x_3} \cdot x_5, x_6 = 0,623 - 0,023X_3$$

$$\hat{Y}_{x_5} \cdot x_3, x_6 = 0,536 - 0,024X_5$$

$$\hat{Y}_{x_6} \cdot x_5, x_3 = 0,666 - 0,0889X_6$$

$$\varepsilon_{y x_3} = -0,023 \cdot \frac{X_3}{0,623 - 0,023X_3}, \quad (4)$$

$$\varepsilon_{y x_5} = 0,024 \cdot \frac{X_5}{0,536 + 0,024X_5},$$

$$\varepsilon_{y x_6} = 0,889 \cdot \frac{X_6}{0,066 + 0,889X_6}.$$

При зміні чинника X_3 від 0,13 до 0,76 приватний коефіцієнт еластичності варіюється

Таблиця 1

Значення парних коефіцієнтів кореляції

	y	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7
y	1	,447	-,111	,211	,828	,500	,984	,296
x1	,447	1	,320	,934	,583	,431	,450	-,170
x2	-,111	,320	1	,314	,036	,130	-,135	-,403
x3	,211	,934	,314	1	,324	,244	,244	-,201
x4	,828	,583	,036	,324	1	,527	,848	,038
x5	,500	,431	,130	,244	,527	1	,450	,071
x6	,984	,450	-,135	,244	,848	,450	1	,287
x7	,296	-,170	-,403	-,201	,038	,071	,287	1

* Кореляція значима на рівні 0.05 (2-сторін).

** Кореляція значима на рівні 0.01 (2-сторін).

від -0,029 до -0,005 з середньою еластичністю по X_3 $\bar{\alpha}_{yx_3} = -0,015$. Таким чином, при збільшенні індексу рівня інноваційної активності на 1%, продуктивність праці знижується в середньому на 0,015%. В математичному вираженні незначна зворотна залежність показників може бути обумовлена наступним чинником. Інноваційна активність підприємств, визначена наявністю витрат на розробку і впровадження інновацій, має деякий часовий лаг між здійсненням інвестицій в інновації, виходом підприємства на високотехнологічний рівень і виробництво інноваційної продукції.

За аналізованими даними, чинник X_5 мінявся в межах від 0,51 до 0,73. Відповідно, приватний коефіцієнт еластичності – від 0,105 до 0,144 з середньою еластичністю по X_5 $\bar{\alpha}_{yx_5} = 0,128$.

Таким чином, при збільшенні індексу освітнього рівня розвитку людського капіталу на 1%, продуктивність праці збільшується в середньому на 0,128%. Освіта забезпечує ефективне і раціональне функціонування людини як продуктивного чинника.

Проте, домінуючий вплив на Y робить чинник X_6 . Індекс середовища функціонування людського капіталу мінявся від 0,54 до 0,90. При цьому еластичність продуктивності праці по X_6 змінювалася від 0,879 до 0,924 з середнім значенням $\bar{\alpha}_{yx_6} = 0,892$. При збільшенні індексу якості середовища функціонування людського капіталу на 1%, продуктивність праці в середньому збільшується на 0,892%. Підвищення якості виробничого середовища, обумовлене технічним оснащенням і технологічним рівнем розвитку виробництва, поліпшенням умов праці, безпосередньо пов'язано із зростанням продуктивності працівників.

Прийmemo, що дельта (Δ) чинників регресійної моделі умовно складе в даному випадку 10%. У таблиці 2 представлено, які значення результативного показника очікуються при зміні чинників розвитку людського капіталу

на 10%. У таблиці представлені розрахункові значення для продуктивності праці, отримані за приватними рівняннями регресії та приватними еластичностями (3.5–3.9), при зміні поточного значення чинників на 10%.

Сумарний ефект при збільшенні усіх компонент людського капіталу на 10% може досягати 9,94%, тобто збільшення продуктивності праці на 61,032 тис. грн. на людину на рік.

Економіко-математична модель розвитку людського капіталу може бути використана для прогнозування продуктивності праці залежно від зміни чинників якості людського капіталу. Очевидно, що побудована модель відображає вплив чинників у цілому по Україні, а не за окремими категоріями виробників, або для кожного підприємства потрібна буде побудова індивідуальних математичних моделей. Індивідуальні математичні моделі визначатимуть особливості суб'єктів і галузеву специфіку, точніше описувати залежність продуктивності праці від чинників розвитку людського капіталу. Матиме місце диференційований підхід до управління розвитком людського капіталу у рамках моделі стійкого інноваційного розвитку підприємства.

Модель розвитку людського капіталу дозволить виявити чинники, сприяючі, або обмежуючі зростання продуктивності праці. Цілеспрямовано впливаючи на змінні моделі, можна умовно управляти динамікою продуктивності праці. В даному випадку людський капітал виступає як об'єкт управління і одночасно є засобом досягнення поставлених цілей, тобто елементом механізму управління у системі управління персоналом підприємства машинобудування.

На нашу думку, розвиток вітчизняного машинобудування має відбуватися у системі державно-приватного партнерства на корпоративному та державному (регіональному рівні). Найбільш доцільними напрямками і заходами державної політики роз-

Таблиця 2

Прогнозування рівня продуктивності праці (Y) за умови зміни чинників людського капіталу (X) на підприємствах промисловості України на $\Delta = 10\%$ від існуючого (2020 рік)

	$X_3 + \Delta$	$X_5 + \Delta$	$X_6 + \Delta$
Значення X	0,836	0,757	0,676
$Y_{\text{факт}}$, тис. грн. на людину на рік	614,072	614,072	614,072
$Y_{\text{розрах}}$ / ΔY , тис. грн. на людину на рік, отримане з використанням еластичності	612,095/-1,977	623,225/+9,153	669,421/+55,349
$Y_{\text{розрах}}$ / ΔY , тис. грн. на людину на рік, отримане з використанням еластичності	608,426/-1,767	618,772/+4,650	664,808/+50,736

витку машинобудівних підприємств мають стати: стимулювання внутрішньодержавного попиту на промислову продукцію; посилення інноваційного та науково-технічного потенціалу галузі, інформаційна підтримка власних НДДКР; створення інжинірингових центрів, розвиток академічного підприємництва для нарощування науково-технічного потенціалу та імплементації наукових досліджень у бізнес-процеси; стимулювання промислових підприємств до забезпечення перекваліфікації та навчання працівників на виробництві з метою підвищення продуктивності праці персоналу, створення умов для безперервного навчання, скорочення плінності провідних працівників; впровадження в освітній процес інноваційних програм їх підготовки відповідно до вимог сучасного промислового бізнесу.

При переході до ринку відбувається поступовий відступ від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративної дії до ринкових відносин і відносин власності, що базуються на економічних методах. Ієрархія відходить на другий план, поступаючись місцем культурі й ринку. У світі, що характеризується процесами глобалізації технологій, які постійно і швидко змінюються, стійка перевага організації може полягати в її здатності ефективно акумулювати і поширювати знання. У межах промислової корпорації необхідно прагнути кращого розуміння джерел своїх компетенцій. Де і як провести межу між співпрацею і конкуренцією [3]. Усе зростаюче значення споживача і людського ресурсу у розвитку бізнесу дає поштовх до обґрунтованішого і складнішого аналізу повсякденних економічних переконань і поведінки.

Організаційна культура служить основою формування управлінської культури, але кінцевий результат багато в чому залежатиме від ефективності управлінських практик і процедур, застосування інноваційних методів управління персоналом. Організаційну культуру сучасного промислового підприємства, на наш погляд, можна розглядати на підставі таких характеристик: усвідомлення власних цілей і цілей організації; комунікаційна система і мова спілкування; діловий етикет; трудова етика і мотивація; тайм-менеджмент у загальній системі управління; партнерські стосунки, цінності і норми поведінки; бізнес-філософія підприємства; процес професійного розвитку персоналу; використання інноваційних технологій; маркетинг стійкого розвитку [4].

Організаційна культура не є статичною, раз і назавжди встановленою формою відносин у компанії. Зміни, що відбуваються у динамічному зовнішньому середовищі, нерідко приводять до пошуку нових методів управління, нових поведінкових стандартів. Причиною змін у концепції організаційної культури, як звичайно, є освоєння нових видів бізнесу, завоювання нових ринків, зміна кількісного і якісного складу персоналу. Сильна організаційна є потужними важелем управління підприємством з метою поліпшення його роботи. Завдання керівництва з формування напряму розвитку включає розробку цілей, постановку завдань і формулювання стратегії. Реалізація стратегії – це функція не лише вищого менеджменту, а робота для всієї управлінської команди, де менеджери несуть відповідальність у межах своїх повноважень і причетності до бізнес-цінностей, що формуються організаційною культурою.

Ключовий фактор успіху – це фактор, найбільш значущий для успіху. Рішення подібних стратегічних питань визначає конкурентні переваги організації. У той же час ці чинники повинні бути пов'язані з ключовими компетенціями організації (core competences) [5]. Завдяки поступовому розвитку здібностей співробітників – набуття практичного досвіду та навчання, якість їх роботи поліпшується, підприємство отримує можливість оптимальним чином використовувати їх потенціал.

Непослідовність здійснення державної політики щодо інноваційного розвитку у системі освіти призвела до зменшення рівня науково-технічного потенціалу України, його стратегічного складника – людського капіталу і у свою чергу, зумовила втрати реальних можливостей інноваційного розвитку промислових підприємств у глобальному ринковому просторі. У XXI ст. найпотужнішою рушійною силою стійкого економічного розвитку країн на міжнародних ринках стає виробництво знань та їх практичне використання. В епоху становлення економіки знань особливого значення набуває питання якості людських ресурсів. Становлення системи безперервної освіти, створення умов для інноваційного та соціального розвитку людського капіталу на промислових підприємствах машинобудування, – це можливість формування стійкої конкурентної позиції на ринку [1].

З метою розробки ефективних маркетингових програм для забезпечення стійкого розвитку промислових підприємств пропонуємо визначати стан науково-технічного потенці-

алу підприємств на основі аналізу розвитку людського капіталу. В якості результативного індикатора розвитку людського капіталу, на нашу думку, слід використовувати показник продуктивності праці, що характеризує кінцевий результат діяльності людини відповідно до загальних методологічних підходів системи організації виробництва. Продуктивність праці не лише комплексно характеризує накопичені властивості людського капіталу, але і виступає найважливішим індикатором при аналізі тенденцій розвитку інноваційної діяльності і є ефективним інструментом прогнозування на мезо- і мікрорівні, стає певним важелем дії на ефективність виробництва і продуктивність праці, конкурентоспроможність підприємства.

Висновки. Створення конкурентоздатного промислового підприємства нерозривно пов'язане з розвитком науково-технічного потенціалу та його ключового складника – людського капіталу. У свою чергу, розвиток людського капіталу, впровадження інноваційних технологій, екологічних проектів у бізнес-процеси, організаційної культури можливо лише за умови створення стійких партнерських відносин зі стейкхолдерами промислового підприємства машинобудівної галузі в стратегії соціально-економічного розвитку регіону та формування ефективної системи управління персоналом на засадах маркетингу, яка максимально адаптована до вимог ринку, що сприяє капіталізації власного бренду і підвищенню конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Балабанова, Л.В., Кривенко А.В. Управління конкурентоспроможністю підприємств на основі маркетингу: монографія. Донецьк : Дон ГУЕТ, 2004. 147 с.
2. Гавкалова Н.Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Харків : ХНЕУ, 2011. 295 с.
3. Могилевська О.Ю. Теоретичні підходи до процесу формування організаційної культури в стратегії інноваційного розвитку промислових комплексів. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. № 22. С. 72–75.
4. Mohylevskaya O.Yu., Romanova L.V., Slobodyanic A.N., Mohylevskiy Yu.V., Shtanko A.I. Marketing approach to the management by innovative development of the region. *Sustainable economic development of regions: collective monograph*. Austria, Vienna. 2016. Vol. 10, pp. 55–63.
5. Прахалад К.К., Рамасвани В. Будущее конкуренции. Создание уникальной ценности вместе с потребителями. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. 352 с.

REFERENCES:

1. Balabanova L., Kryvenko A. (2004) Upravlinnia konkurentospromozhnistiu pidpriemstv na osnovi marketynhu: monohrafiia [A management by competitiveness of enterprises on the basis of marketing: monograph]. Donetsk: Don HUET, 147 p. (in Ukrainian)
2. Havkalova N. (2011) Upravlinnya efektyvnistyu menedzhmentu personal: monohrafiia [Managing by effectiveness of personnel management marketing: monograph]. Kharkiv: KhNEU, 295 p. (in Ukrainian)
3. Mohylevska O. (2014) Teoretychni pidkhody do protsesu formuvannia orhanizatsiinoi kultury v stratehii innovatsiinoho rozvytku promyslovykh kompleksiv. [The theoretical approaches to the process of forming of organizational culture in strategy of innovative development of industrial complexes]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. no. 22, pp. 72–75.
4. Mohylevskaya O., Romanova L., Slobodyanic A., Mohylevskiy Yu., Shtanko A. (2016) Marketing approach to the management by innovative development of the region. *Sustainable economic development of regions*. Austria, Vienna, vol. 10, pp. 55–63.
5. Prakhylad K., Ramasvany V. (2017) Budushchee konkurentsyy. Sozdanye unikalnoi tsennosti vmeste s potrebyteliamy. [Future of competition. Creation of unique value together with consumers]. Moscow: ZAO «Olymp-Byznes». 352 p. (in Russian)