

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР ІНДУСТРІАЛЬНИХ
ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ НАН УКРАЇНИ

ЗУБЧИНСЬКА НАДІЯ МАКСИМІВНА

УДК [331.102.344:658.15] (043.3)

**ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ТА ЇЇ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ
(на прикладі коксохімічних підприємств)**

Спеціальність 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2012

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Харківському національному економічному університеті, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник доктор економічних наук, професор
Гавкалова Наталія Леонідівна,
Харківський національний економічний
університет,
завідувач кафедри публічного адміністрування та
регіональної економіки

Офіційні опоненти доктор економічних наук, професор
Амосов Олег Юрійович,
Харківський регіональний інститут державного
управління Національної академії державного
управління при Президентові України,
Перший заступник директора,

кандидат економічних наук, доцент
Космарова Надія Анатоліївна
Кримський економічний інститут ДВНЗ
«Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
доцент кафедри міжнародної економіки

Захист відбудеться «10» лютого 2012 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.251.01, у Науково-дослідному центрі індустріальних проблем розвитку НАН України за адресою: 61022, м. Харків, площа Свободи, 5, Держпром, 7-й під'їзд, 8 поверх.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Науково-дослідного центра індустріальних проблем розвитку НАН України за адресою: 61022, м. Харків, площа Свободи, 5, Держпром, 7-й під'їзд, 8 поверх.

Автореферат розісланий «10» січня 2012 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О.М. Красносова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Вихідним елементом будь-якого підприємства є робоче місце, в межах якого відбувається цілеспрямована діяльність конкретного працівника. Робоче місце відіграє головну роль як в функціонуванні підприємства, так і в забезпеченні ефективної діяльності його структурних підрозділів. В процесі забезпечення функціонування робочого місця раціональна організація праці створює передумови для результативної діяльності працівників підприємства. Зростання темпів НТП, оновлення виробництва об'єктивно обумовлює збільшення попиту на кваліфіковану робочу силу, яка володіє знаннями, творчим потенціалом і здатністю його реалізовувати у ході відтворювального процесу. Сьогодні рівень розвитку сучасної коксохімічної промисловості залежить в першу чергу від інтелектуальних ресурсів, що забезпечують необхідну конкурентоспроможність і прибуток, стають важливим надбанням коксохімічного виробництва. Саме цим обумовлена нагальна необхідність в інтелектуалізації праці на робочому місці промислового підприємства.

Теоретико-методичні основи інтелектуалізації праці в контексті розвитку суспільства представлені в працях Д. Белла, Н. Гавкалової, П. Друкера, Н. Моїсеєва, В. Петренко, О. Ракітова, Р. Цвилева, А. Тофлера та ін. Теоретичні, методичні та прикладні питання щодо організації робочого місця управлінського персоналу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як О. Амосов, Д. Богиня, Б. Генкін, О. Грішнова, О. Єгоршин, А. Кібанов, О. Крушельницька, А. Рофе та ін. Незважаючи на значну кількість досліджень, проблема ефективної організації робочого місця, що забезпечує інтелектуалізацію праці персоналу підприємства, залишається відкритою для подальшого опрацювання.

Сутність дослідження полягає в розробці теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці, що й обумовлює актуальність теми роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету. Основні результати досліджень знайшли практичне застосування при виконанні госпдоговірних тем №18/2005 «Дослідження перспектив розвитку середнього бізнесу в Харківському регіоні в рамках формування соціально орієнтованої економіки» (№ 0105U006398), №23/2007 «Формування ефективності менеджменту персоналу в організації» (№ 0107U005677), в межах яких обґрунтовано ефективність менеджменту персоналу на підприємстві в умовах соціально орієнтованої економіки; № 8/2008-2009 «Управління якістю продукції АПК з урахуванням

особливостей менеджменту персоналу в умовах інтеграції та глобалізації» (№ 0108U003503), де досліджено теоретичні засади менеджменту персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є поглиблення науково-теоретичних засад та розробка методичних рекомендацій щодо забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці промислового підприємства.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішено такі **задачі**:

визначено сутність категорії «інтелектуалізація праці»;

отримало подальший розвиток визначення складових організації робочого місця та оцінено значущість кожної з них;

здійснено оцінку рівня інтелектуалізації праці та проаналізовано фактори впливу на неї;

удосконалено методичний підхід до визначення рівня інтелектуалізації праці;

розроблено методичний підхід до організації розвитку персоналу в рамках забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці;

запропоновано моделювання процесів інтелектуалізації праці на робочому місці.

Об'єктом дослідження є процес інтелектуалізації праці на робочому місці.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні й практичні аспекти забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці.

Методи дослідження. Дослідження базується на використанні таких загальнонаукових та спеціальних методів: структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; статистичного аналізу – для визначення динаміки рівня інтелектуалізації праці; графічного зображення – для наочного подання статистичних даних і схематичної побудови теоретичних та практичних положень дисертаційної роботи; анкетування – для проведення опитування персоналу підприємств, що досліджуються, на предмет виявлення й аналізу складових організації робочого місця; факторного аналізу – для визначення груп показників, що забезпечують інтелектуалізацію праці; кореляційно-регресійного аналізу – для визначення впливу складових на організацію робочого місця; синтезу – для уточнення категорії «інтелектуалізація праці»; методу аналітичної оцінки узагальнюючих показників – для визначення інтегрального показника інтелектуалізації праці на робочому місці.

Інформаційними джерелами дослідження стали офіційні матеріали Державного комітету статистики України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів та Верховної Ради України, звітно-статистичні дані промислових підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, публікації в періодичних виданнях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці методичних підходів і практичних рекомендацій щодо

інтелектуалізації праці на робочих місцях та її забезпечення на промисловому підприємстві. Нові наукові результати відрізняються за ступенем новизни та полягають у наступному:

дістали подальшого розвитку:

організаційний підхід до формування робочого місця, який, на відміну від існуючих, охоплює такі складові, як: організаційне та технічне забезпечення, інтелектуалізацію праці, соціальне та економічне забезпечення, це створює підґрунтя для прийняття зважених управлінських рішень за рахунок комплексного розв'язання протиріч, що виникають у ході організації нових та реконструкції існуючих робочих місць;

методичний підхід до визначення складових інтелектуалізації праці методом багатовимірною факторного аналізу, який, на відміну від існуючих, охоплює розвиток персоналу, інноваційне забезпечення праці, техніко-технологічну базу підприємства та його інформаційне забезпечення, що дозволяє розрізняти процеси праці за рівнем інтелектуалізації;

методичний підхід до визначення рівня інтелектуалізації праці на робочому місці, що, на відміну від існуючих, базується на розрахунку інтегрального показника, який складається з характеристики стану розвитку персоналу, інноваційного забезпечення праці, стану техніко-технологічної бази підприємства та інформаційного забезпечення, це дає змогу комплексно оцінити характер праці та здійснити вибір шляхів підвищення її інтелектуальної складової;

удосконалено:

теоретичне тлумачення поняття «інтелектуалізація праці», яке, на відміну від існуючих, розглядається з позиції комплексного підходу як підвищення вагомості інтелектуальної діяльності персоналу, рівня інтелекту, професійних та загальноосвітніх знань, які створюються шляхом безперервного розвитку персоналу й матеріально-технічним забезпеченням його діяльності, що зумовлює появу нових технологій, використання яких сприяє соціально-економічному розвитку підприємства;

методичний підхід до організації розвитку персоналу в контексті забезпечення інтелектуалізації праці, що, на відміну від існуючих, полягає у розкритті цілей розвитку, виборі методів розвитку й розрахунку повернення інвестицій та дає змогу розробити заходи щодо збереження персоналу для підприємства;

методичне забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці, яке, на відміну від існуючих, базується на моделюванні складових інтелектуалізації праці та дає змогу виділити найбільш вагому з них в контексті ефективності праці та фактори, що впливають на інтелектуалізацію праці.

Практичне значення наукових результатів. Викладені в роботі підходи й обґрунтовані теоретичні положення, узагальнення й висновки мають знайти

практичне використання в діяльності промислових підприємств, що орієнтовані на забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці.

Розроблений методичний підхід до організації розвитку персоналу в контексті забезпечення інтелектуалізації праці впроваджений в практичну діяльність окремих підприємств УНПА "Укркокс", а саме ДП "ГПРОКОКС" (довідка № 216 від 12.05.2010).

У навчальному процесі Харківського національного економічного університету застосовуються результати дослідження, зокрема при викладанні навчальної дисципліни "Основи менеджменту персоналу" (довідка про використання результатів № 10/83-09-205 від 05.05.2010 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. З опублікованих у співавторстві праць у дисертації використано лише власні ідеї та розробки. Внесок автора в роботи, що виконані у співавторстві, наведено у списку основних опублікованих праць за темою дисертації (на с.15 автореферата).

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати наукових досліджень були представлені автором на II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економіка підприємства: проблеми теорії та практики» (Дніпропетровськ, 2004); V Міжнародному науковому конгресі «Державне управління та самоврядування» (Харків, 2005); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 2007); Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни» (Харків, 2009); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» (Харків, 2010); Міжвузівській науково-практичній конференції «Регіональна політика: напрями її реалізації в Україні» (Харків, 2010).

Публікації. Результати дисертації опубліковані у 15 наукових працях, які містять основні положення дисертації, загальним обсягом 3,61 др.арк., з яких 3,11 др. арк. належить особисто автору, в тому числі 7 статей у фахових наукових виданнях, 6 публікацій у матеріалах конференцій та 2 статті у інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертацію викладено на 188 сторінках машинописного тексту. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, 4 додатків – на 11 сторінках, списку використаних джерел зі 180 найменувань – на 13 сторінках. Матеріали дисертації проілюстровано 32 рисунками (з них 2 займають 2 повні сторінки) і 11 таблицями (з них 2 займають 2 повні сторінки). Обсяг основного тексту складає 158 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** подано загальну характеристику дисертаційної роботи, обґрунтовано вибір теми та її актуальність, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет дослідження, наведено дані щодо апробації одержаних результатів та їх опублікування.

У першому розділі – **«Науково-теоретичні аспекти інтелектуалізації праці на робочому місці»** – подано генезис поняття «робоче місце»; з'ясовано необхідність організації робочого місця та виокремлено її складові; визначено сутність поняття «інтелектуалізація праці», обґрунтовано роль інтелектуалізації праці на робочому місці.

Вихідним елементом коксохімічного підприємства є робоче місце, в межах якого відбувається цілеспрямована діяльність конкретного працівника. Робоче місце відіграє ведучу роль в економіці як підприємства в цілому, так і його структурних підрозділів. Робоче місце – це первинна ланка виробничого процесу і структури підприємства, частина виробничої площі (території, простору), на якій розташовані всі елементи процесу виробництва і на якій суб'єкт праці (працівник або група працівників) відповідно до визначеним цільовим призначенням, технологією й у визначених умовах здійснює організовану трудову діяльність; нарешті, це вихідний пункт одержання прибутку підприємства, виробництва сукупного суспільного продукту п найважливіший елемент механізму регулювання ринку праці і зайнятості населення. У сучасних умовах для більшості вітчизняних підприємств головною умовою діяльності є забезпечення ефективності, чому сприяє багато факторів, серед яких – раціональна організація робочих місць працівників.

Раціональна організація робочих місць покращує умови праці, забезпечує правильну побудову робочого процесу, дозволяє скоротити витрати часу, підвищити якість виконуваної роботи, гармонійно пов'язати всі складові робочого місця (соціальне, економічне, технічне, організаційне забезпечення та інтелектуалізацію праці) для того, щоб створити для працівника сприятливі та комфортні умови для ефективного здійснення трудового процесу з максимально високою продуктивністю.

З технічного боку робоче місце повинно бути оснащене прогресивним обладнанням, необхідним технологічним та організаційним оснащенням, інструментом, контрольно-вимірювальними приладами, передбаченими технологією, підйомно-транспортними засобами, а також відповідати ергономічним вимогам. Організаційне забезпечення містить комплекс документів, що визначають функції і завдання кожного працівника, а також містить вимоги до організації та ергономіки робочого місця, встановлюють правила, процедури,

критерії та нормативи, спрямовані на збереження життя і здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності. Соціальне забезпечення повинно стимулювати працівників до продуктивної праці, має сприяти вирішенню таких управлінських завдань, як закріплення найбільш кваліфікованих працівників на робочому місці, забезпечення їх лояльного ставлення до підприємства. З економічного боку організація робочого місця має забезпечити оптимальну зайнятість працівників, максимально високий рівень продуктивності праці і якості роботи, а також ефективні інвестиції в персонал. Поряд з цим в умовах розповсюдження соціально-орієнтованої економіки та її глобалізації зростає роль такої складової як інтелектуалізація праці.

Активізація інноваційного розвитку привела до того, що в усіх сферах, пов'язаних з людською діяльністю, збільшилася частка розумової праці, тобто сталася інтелектуалізація праці. Нарощування технологічної складності продукції і виконуваних робіт на коксохімічному підприємстві в більшості випадках випереджають рівень кваліфікації працівників, тому знання, поряд з іншими ресурсами, виступають чинниками зростання доданої вартості будь-якого створюваного продукту. Інтелектуальні ресурси, забезпечуючи необхідну конкурентоспроможність і прибуток, стають важливим надбанням сучасного виробництва. Саме цим обумовлена нагальна необхідність в інтелектуалізації праці на робочому місці.

Інтелектуалізація праці розглядається як підвищення вагомості інтелектуальної діяльності персоналу, рівня інтелекту, професійних та загальноосвітніх знань, які забезпечуються безперервним розвитком персоналу, матеріально-технічним забезпеченням його діяльності, що зумовлює появу нових технологій використання яких забезпечує соціально-економічний розвиток підприємства. Виходячи із запропонованого визначення інтелектуалізації робочого місця можна виокремити складові: інноваційне забезпечення праці, розвиток персоналу, розвиток матеріально-технічної бази підприємства (рис. 1).

У всіх сферах сучасного виробництва інтелектуальна праця грає вирішальну роль. Виконання функцій інтелектуальної праці вимагає від працівника відповідних здібностей, певного рівня інтелекту, високого рівня професійних та загальноосвітніх знань.

Відповідно з цим зростає значення загальної та спеціальної освіти у формуванні відповідних фахівців інтелектуальної праці, а також впровадження та освоєння нових технік і технологій на робочому місці. Отже, виникає необхідність аналізу стану інтелектуалізації праці та визначення її впливу на ефективну організацію робочого місця.

У другому розділі – „Аналіз інтелектуалізації праці на робочому місці” – проведено оцінку рівня складових організації робочого місця промислового

підприємства, проаналізовано місце складових при забезпеченні ефективної організації робочого місця, визначено вплив інтелектуалізації праці на організацію робочого місця.



Рис. 1 Складові інтелектуалізації праці

Кожне робоче місце має свої специфічні особливості, пов'язані з особливостями організації виробничого процесу, різноманіттям форм конкретної праці. Стан робочих місць, їх організація безпосередньо визначають рівень організації праці на підприємстві. Крім цього організація робочого місця безпосередньо формує обстановку, в якій постійно знаходиться працівник на виробництві, що впливає на його самопочуття, настроїв, працездатність і, в кінцевому підсумку, на продуктивність праці.

З метою оцінки рівня складових організації робочого місця та їх впливу на організацію робочого місця було проведено анкетне опитування на 10 коксохімічних підприємствах: ВАТ “Донецьккокс”, ВАТ “Баглейкокс”, ВАТ “Авдієвський КХЗ”, ЗАТ “Єнакієвський КХП”, ВАТ “Алчевськкокс”, ЗАТ “Макеєвкокс”, ВАТ “Макеєвський КХЗ”, ВАТ “Ясиновський КХЗ”, ВАТ “Дніпрококс”, ВАТ “Коксохімобладнання”.

Анкетуванням було охоплено 30 менеджерів середньої та нижчої ланок на кожному з 10 підприємств. Оцінці підлягали показники складових організації робочого місця: організаційного забезпечення, соціального забезпечення, інтелектуалізації праці, економічного забезпечення, технічного забезпечення.

Аналіз та узагальнення відповідей респондентів щодо стану складових організації робочого місця дали змогу виявити, що на всіх підприємствах найвищий рівень має інтелектуалізація праці, а найменший – організаційне забезпечення. Також недостатньо розробленою є система економічного забезпечення (табл. 1).

Таблиця 1

Результати оцінки рівня складових організації робочого місця на досліджуваних підприємствах

Підприємство	Оцінка рівня складових організації робочого місця на досліджуваних підприємствах, %				
	організаційне забезпечення	економічне забезпечення	інтелектуалізація праці	соціальне забезпечення	технічне забезпечення
1	49,7	52,16	58,5	55,33	53,83
2	43,56	49,87	56,98	51,29	50,87
3	42,11	50,78	55,78	48,37	49,67
4	40,09	47,85	57,12	50,47	51,47
5	48,22	48,32	58,03	50,63	52,69
6	42,89	45,89	54,89	48,93	53,12
7	47,89	50,89	57,8	53,2	52,32
8	40,02	44,02	54,02	54,23	50,3
9	45,46	46,46	56,86	55,01	48,98
10	39,6	53,34	57,44	52,47	51,63

Оцінка рівня складових організації робочого місця зумовлює проведення подальших досліджень щодо визначення впливу стану організаційного забезпечення, соціального забезпечення, інтелектуалізації праці, економічного забезпечення, технічного забезпечення на ефективну організацію робочого місця. Домінуюче місце інтелектуалізації праці пояснюється тим, що при інтелектуалізації праці праця стає більш цікавою і, тому, розширюється коло працівників, для яких вона представляє самостійну цінність. У цьому випадку процес праці стимулює її ефективність й прийняття раціональних рішень. Під впливом інтелектуалізації мають відбуватися зміни в структурі зайнятості: працівники переміщуються за інтелектуальними рівнями.

Спираючись на проведені дослідження можна стверджувати, що до інтегрованих складових організації робочого місця відносять п'ять підсистем: організаційне забезпечення, соціальне забезпечення, інтелектуалізації праці, економічне забезпечення та технічне забезпечення, розвиток яких визначає ефективність організації робочого місця.

При обґрунтуванні використання методу аналізу впливу даних підсистем на ефективну організацію робочого місця спираємося на можливість отримання вихідних даних та якісних результатів, які можна інтерпретувати з економічної точки зору. Тому обрано регресійний аналіз, який визначається як статистичний

метод дослідження залежності (регресії) між залежною ознакою та незалежними регресорами. Переваги регресійного аналізу полягають в тому, що за його допомогою можна передбачити динаміку будь-якого бізнес-показника на основі взаємодії з іншими факторами: він дозволяє не лише визначити ступінь впливу кожного з факторів на результуючий показник, а й визначити зв'язок між ними.

За результатами регресійного аналізу можна констатувати той факт, що на формування ефективного робочого місця за весь період дослідження позитивний вплив здійснює інтелектуалізація праці, яка акумулювала в собі рівень розвитку працівників, інноваційне забезпечення праці та розвиток матеріально-технічної бази підприємств.

Таким чином, в ході проведення аналізу складових організації робочого місця виявилось, що інтелектуалізація праці має найбільший вплив на ефективну організацію робочого місця, що обумовлює проведення подальших досліджень цієї складової та розробку рекомендацій щодо підвищення її вагомості.

У третьому розділі – «Удосконалення процесів інтелектуалізації праці на робочому місці» – запропоновано методичний підхід до визначення рівня інтелектуалізації праці; удосконалено методичний підхід до розвитку персоналу в рамках забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці; запропоновано модель інтелектуалізації праці на робочому місці.

Для визначення найбільш впливового фактора на рівень інтелектуалізації праці було запропоновано показники, що характеризують рівень інтелектуалізації праці на робочому місці. Проведений факторний аналіз дозволив об'єднати їх у фактори, реалізація яких дає змогу забезпечити інтелектуалізацію праці (рис. 2).

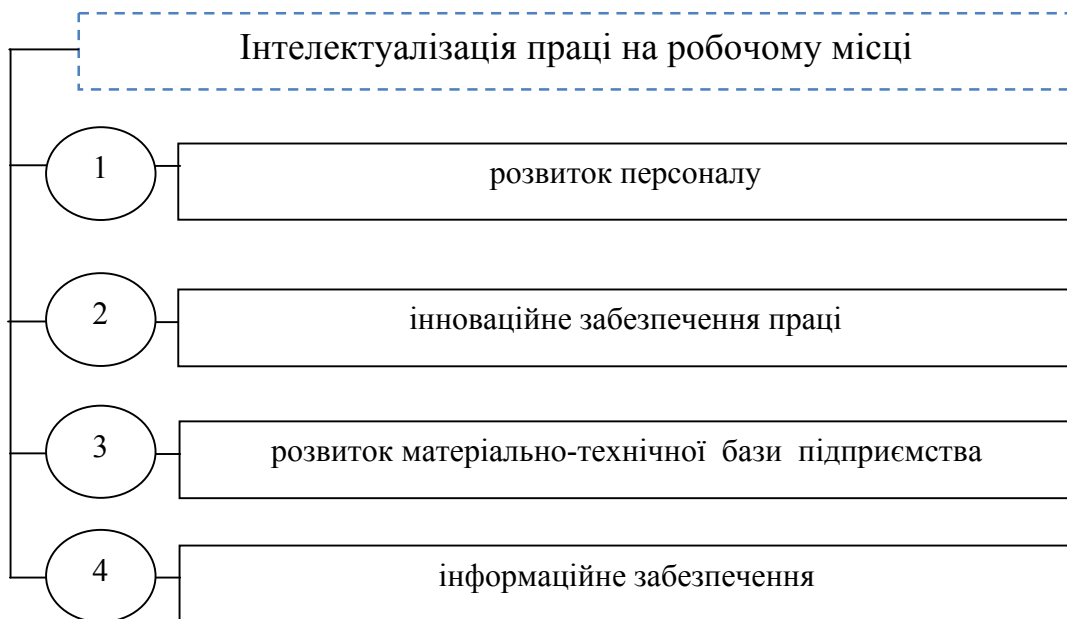


Рис. 2. Фактори, що впливають на забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці

За результатами факторного аналізу виявилось, що найбільший вплив на інтелектуалізацію праці з найбільшим вкладом до загальної дисперсії – 38,03%, має розвиток персоналу.

З'ясування необхідності розвитку персоналу в контексті інтелектуалізації праці на робочому місці позитивно вплине на її забезпечення, що, з одного боку, спричинить покращення економічних показників підприємства, скорочення витрат, економію часу при роботі більш кваліфікованих та компетентних робітників, а з іншого, – відчуття професіоналізму, освіченості, що виникає у них в процесі навчання.

Для оцінки рівня інтелектуалізації праці використовується інтегральний показник, методика розрахунку якого зводиться до врахування первинних показників, що за результатами факторного аналізу було обрано як характеристики інтелектуалізації праці на робочому місці. Кожний показник входить до інтегрального показника з вагою, що розраховується як питома вага в сумі значень найбільших навантажень факторів на нього. Перехід до безрозмірного вигляду показників здійснюється через їх нормування. Нормована величина визначається як співвідношення значення самого показника до його еталонного значення серед усіх підприємств за певний період (табл. 2).

Таблиця 2

Значення інтегрального показника інтелектуалізації праці

Рік	Підприємство									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2008	0,326	0,305	0,465	0,609	0,298	0,483	0,704	0,943	0,349	0,596
2009	0,558	0,333	0,579	0,224	0,225	0,466	0,579	0,881	0,472	0,679

Значення інтегрального показника інтелектуалізації праці інтерпретується таким чином: чим вище рівень інтелектуалізації праці, тим значення показника ближче до одиниці.

Згідно розробленої шкали оцінки необхідно констатувати той факт, що у 2009 р. сім із десяти підприємств має середній рівень порівняно із даними 2008 р., коли у цей інтервал потрапило на одно підприємство менше. Причому тільки на 8 й 10 підприємствах рівень ефективності має високий рівень за весь період дослідження, а на 7 підприємстві – тільки у 2008 р.

Серед новаторів у сфері розвитку персоналу й підвищення рівня інтелектуалізації їх праці необхідно відзначити такі: 1 із значенням інтегрального коефіцієнту у 2008 р. 0,326 й у 2009 р. – 0,558, 3 – 0,465 й 0,579 відповідно, 7 – 0,704 й 0,579 відповідно, 8 – 0,943 й 0,881 відповідно та 10 – 0,596 й 0,679 відповідно.

Результати узагальненого оцінювання інтелектуалізації праці на робочому місці свідчать, що протягом аналізованого періоду для підприємств, що підлягали дослідженню, є характерною тенденція до зниження рівня інтелектуалізації праці. Тенденція до зменшення значення інтегрального показника притаманна підприємствам, які або не мають достатньо ресурсів для забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці, або їх керівники не мають бачення щодо інтелектуалізації праці у майбутньому.

Таким чином, серед складових, які найбільш вагомі в процесі забезпечення інтелектуалізації праці, домінує розвиток персоналу, рис. 3.

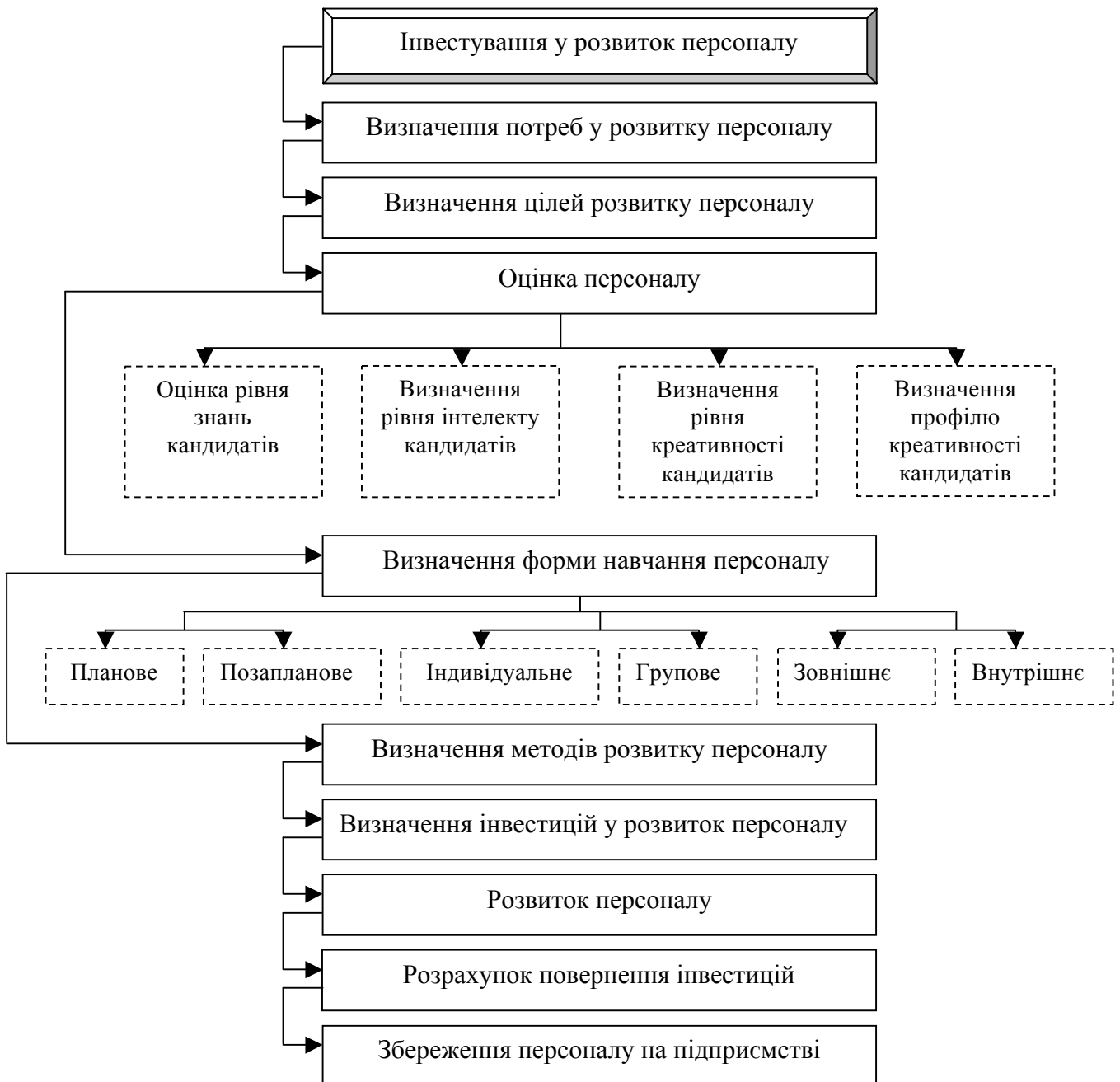


Рис. 3 Етапи розвитку персоналу

Процес забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці обумовлює

необхідність пошуку й використання нових форм і методів підготовки кадрів для роботи з новітньою технікою, освоєння якої має суттєве значення для підвищення ефективності виробництва.

Представлений методичний підхід до розвитку персоналу являє собою сукупність методів, процесів і ресурсів, необхідних для забезпечення інтелектуалізації праці робочого місця промислового підприємства, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із професійною підготовкою та кар'єрою.

Розроблені етапи розвитку персоналу нададуть змогу проводити його у відповідності до потреб підприємства та узгоджувати з цілями, які стоять перед підприємством, використовуючи для цього ефективні форми та методи розвитку персоналу. Крім цього виникає можливість врахувати важливий момент: розробку заходів щодо збереження персоналу. Розвиток науки та науково-технічний прогрес сприяли тому, що інтелектуальна праця придбала масових масштабів. Тому на підприємствах підвищуються вимоги до інтелектуальних і творчих здібностей людини. Безсумнівим є те, що відбувається інтелектуалізація всіх сфер господарської діяльності.

Визначені в роботі складові інтелектуалізації дають змогу розробити модель забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці (рис. 4).

Представлена модель описує найбільш вагомому складову робочого місця – інтелектуалізацію праці. Доведено, що саме вона забезпечує ефективність процесу праці. Запропонована у ході дослідження модель враховує фактори, що впливають на інтелектуалізацію праці, місце розвитку персоналу у ході забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці та систему розвитку працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано вирішення наукового завдання щодо поглиблення науково-теоретичних засад та розробки методичних рекомендацій відносно забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці.

На основі проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. Еволюція наукових поглядів, суспільні трансформації та зміни у змісті трудової діяльності вплинули на необхідність виникнення нової якості при розгляді робочого місця промислового підприємства. У зв'язку з цим зростає увага до інтелектуалізації праці, що розглядається як підвищення рівня інтелектуальної діяльності персоналу, його інтелектуального потенціалу, знань, умінь та навичок, чому сприяє розвиток працівників на підприємстві, удосконалення матеріально-технічної бази підприємства, що здатне привести до

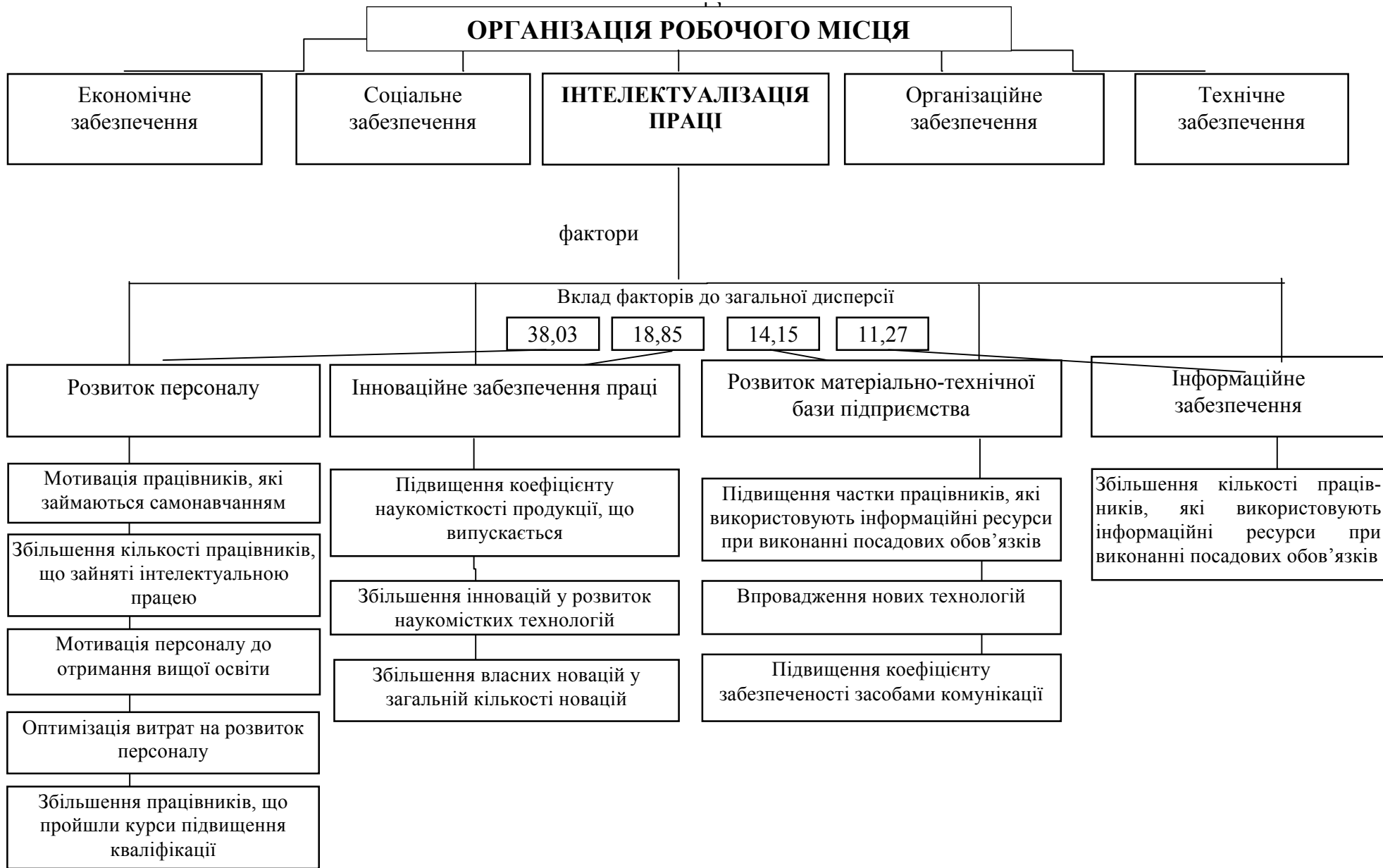


Рис. 4 Модель забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці

створення нових технологій, використання яких зумовлює досягнення ефективності підприємства.

2. Для ефективного функціонування сучасного виробництва, заснованого на застосуванні складної техніки і технології, що характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків, необхідні чітка організація робочого місця. На даному етапі розвитку економіки дуже важливо раціонально, точно організувати робоче місце, гармонійно пов'язати всі складові організації робочого місця, а саме: організаційне забезпечення, технічне забезпечення, інтелектуалізацію праці, економічне забезпечення, соціальне забезпечення для того, щоб надати працівникові сприятливі і комфортні умови для ефективного здійснення трудового процесу з максимально високою продуктивністю.

3. В процесі проведення опитування працівників підприємств, що досліджувалися, виявилось, що найбільшу вагомість при ефективній організації робочого місця має інтелектуалізація праці.

Щодо інших складових (соціальне забезпечення, економічне забезпечення, технічне забезпечення, організаційне забезпечення), то за результатами анкетування, вони мають низьке значення. Для підтвердження результатів анкетування був проведений кореляційно-регресійний аналіз. Результати кореляційно-регресійного аналізу також визначили вплив інтелектуалізації праці на організацію робочого місця. Ця складова протягом трьох років характеризується високою вагомістю у порівнянні з іншими складовими. При проведенні кореляційно-регресійного аналізу визначено, що дестабілізуючий вплив на організацію робочого місця має економічне забезпечення робочого місця через відсутність комплексної системи мотивації працівників на досліджуваних підприємствах. Поряд з цим організаційне забезпечення нівелює показник ефективності робочого місця: адже протягом всього періоду дослідження він входить до регресійного рівняння з від'ємним значенням.

4. Результати дослідження інтелектуалізації праці показали, що на її забезпечення впливають чотири фактора: інноваційне забезпечення праці, розвиток матеріально-технічної бази підприємства, розвиток персоналу та інформаційне забезпечення. При цьому, найбільш вагомий вплив має розвиток персоналу, що утворює перший фактор, який пояснює 38,03% накопиченої дисперсії.

Результати узагальненого оцінювання інтелектуалізації праці на робочому місці показали, що на підприємствах, що підлягали дослідженню, спостерігається зниження рівня інтелектуалізації праці, що обумовлює нагальну необхідність усвідомлення її значення для соціально-економічного розвитку підприємств та розробку заходів щодо її забезпечення.

5. Запропоновано методичний підхід до визначення рівня інтелектуалізації праці. Для оцінки рівня інтелектуалізації праці використовується інтегральний

показник інтелектуалізації праці, який поєднує показники складових інтелектуалізації праці, а саме: розвиток персоналу, інноваційне забезпечення праці, розвиток матеріально-технічної бази підприємства, інформаційне забезпечення, що за результатами факторного аналізу було обрано як характеристики інтелектуалізації праці на робочому місці досліджуваних підприємств. Отримані результати ілюструють стан інтелектуалізації праці на досліджуваних підприємствах та дають змогу виокремити складові, які потребують подальшого розвитку.

6. Процеси поліпшення інтелектуалізації праці на підприємствах, що досліджувалися, вимагають інтелектуального розвитку працівників. Підставою розроблених етапів розвитку персоналу є комплексний та системний підходи, а їх переваги містяться у грамотній спланованості та чіткій організації розвитку працівників підприємства.

Доведено, що інтелектуалізація праці є основною умовою ефективності робочого місця, що презентується розробленою моделлю інтелектуалізації праці на робочому місці та описує найбільш вагому складову робочого місця, що забезпечує його ефективність. Модель враховує фактори, що впливають на інтелектуалізацію праці та дає змогу визначити місце розвитку персоналу при забезпеченні інтелектуалізації праці на робочому місці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Зубчинська Н. М. Елементи робочого місця, що формують його імідж / Н.М. Зубчинська // Управління розвитком. – № 2. – 2005. – С. 16-17.

2. Зубчинська Н. М. Новий погляд на елементи соціально-психологічної складової організації робочого місця / Н.М. Зубчинська // Управління розвитком. – №3. – 2005. – С. 39-40.

3. Зубчинська Н. М. Інвестиції в персонал як основа ефективного управління / Н. М. Зубчинська, Н. Л. Гавкалова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 39–42.

Особистий внесок автора: з'ясовано залежність підвищення інтелектуального рівня персоналу від інвестування в його розвиток).

4. Зубчинська Н. М. Сучасні методи навчання як фактор розвитку персоналу / Н.М. Зубчинська, Н.Л. Гавкалова // Економіка розвитку – №2. – 2005. – С. 50-53.

Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні методи навчання персоналу та надано рекомендації щодо їх використання на підприємствах з урахуванням сучасних тенденцій їх розвитку.

5. Зубчинська Н. М. Роль служби управління персоналом в організації робочого місця / Н.М. Зубчинська // Управління розвитком. – №4. – 2006 – С. 164-166.

6. Зубчинська Н.М. Оцінка організації ефективного робочого місця управлінського персоналу / Н.М. Зубчинська // Науковий вісник. – №3(30). – 2008. – С. 322-324.

7. Зубчинская Н.М. Анализ подсистем организации рабочего места управленческого персонала на машиностроительных предприятиях Харьковской области. / Н.М. Зубчинська // Бизнес информ. – № 4(3). – 2010. – С. 105-108.

Матеріали конференцій і тези доповідей:

8. Зубчинська Н.М. Організація сучасного робочого місця / Н.М. Зубчинська, Н.С. Маркова // Економіка підприємства: проблеми теорії та практики : матеріали другої науково-практичної конференції. – Том 1. – Дніпропетровськ, 2004. – С. 71-73.

Особистий внесок автора: поглиблено науково-теоретичні засади організації робочого місця на сучасному промисловому підприємстві.

9. Зубчинська Н. М. Дистанційне навчання як засіб якісного забезпечення робочого місця державного службовця / Н.М. Зубчинська // Державне управління та самоврядування : тези 5-го міжнародного наукового конгресу. – Харків, 2005. – С. 143-144.

10. Зубчинська Н.М. Організація робочого місця управлінського персоналу / Н.М. Зубчинська // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 грудня 2007 р. – Ч.2. – Харків, 2007. – С. 35-36.

11. Зубчинська Н.М. Вплив професіоналізму державного службовця на формування його позитивного іміджу / Н. М. Зубчинська, О. Г. Зима // «Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни» : міжнародна науково-практична конференція молодих вчених та студентів, 2-3 квітня 2009 р. – Харків, 2009. – С.22-23.

Особистий внесок автора: встановлено зв'язок між професіоналізмом державного службовця та його професіональним іміджем, що забезпечує інтелектуалізації робочого місця.

12. Зубчинська Н.М. Інтелектуалізація праці як основна умова формування ефективного робочого місця / Н.М. Зубчинська // «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» : всеукраїнська науково-практична конференція ,

присвячена 80-річчю Харківського національного економічного університету, 2 квітня 2010 р. – Харків, 2010. – С. 89-91.

13. Зубчинська Н.М. Складові ефективного робочого місця управлінського персоналу / Н.М. Зубчинська, Н.Л. Гавкалова // «Регіональна політика: напрями її реалізації в Україні» : матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції, 20-21 травня 2010 р. – Харків, 2010. – С. 203-204.

Особистий внесок автора: виокремлено складові ефективного робочого місця управлінського персоналу та обґрунтовано їх виокремлення.

Статті у інших виданнях:

14. Зубчинська Н.М. Інвестиції в персонал як основа ефективного управління / Н.М. Зубчинська, Н.Л. Гавкалова / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец-вип. До 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.2. – Управління персоналом в організаціях. – 2005. – С. 39-42.

Особистий внесок автора: доведено, що збільшення інвестицій в персонал є основою ефективного управління на вітчизняних підприємствах.

15. Зубчинська Н.М. Інтелектуальний чинник ефективної діяльності управлінського персоналу / Н.М. Зубчинська, Н.Л. Гавкалова / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: Сб. науч.тр. // НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Т.2. – 2007. – С. 176-183.

Особистий внесок автора: з'ясовано вагомий вплив інтелектуального чинника на ефективність діяльності персоналу на вітчизняних підприємствах.

АНОТАЦІЯ

Зубчинська Н. М. Інтелектуалізація праці на робочому місці та її забезпечення на промисловому підприємстві. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. – Харків, 2012.

Дисертацію присвячено актуальній проблемі обґрунтування необхідності забезпечення інтелектуалізації праці на робочому місці, що створює передумови для досягнення соціально-економічної ефективності промислового підприємства.

У роботі визначено необхідність забезпечення інтелектуалізації праці як складової робочого місця поряд із організаційною, техніко-технологічною, соціально-психологічною, економічною складовими.

На основі анкетного опитування персоналу вітчизняних коксохімічних підприємств було визначено, що інтелектуалізація праці має найбільшу вагомість серед інших складових організації робочого місця, що також підтверджено результатами кореляційно-регресійного аналізу.

Результати факторного аналізу виявили розвиток персоналу як найбільш вагомий фактор забезпечення інтелектуалізації праці. В межах запропонованого методичного підходу на підставі факторного аналізу визначено інтегральний коефіцієнт оцінки рівня ефективності інтелектуалізації праці на досліджуваних підприємствах, аналіз значення якого є підставою для впровадження заходів поліпшення інтелектуалізації праці на робочому місці. Серед таких заходів представлено схему розвитку персоналу та розроблено модель інтелектуалізації праці на робочому місці, яка включає складові інтелектуалізації праці: розвиток персоналу, інноваційне забезпечення праці, розвиток матеріально-технічної бази підприємства, інформаційне забезпечення та їх показники, значення яких необхідно підвищувати. Використання зазначеної моделі дозволить забезпечити інтелектуалізацію праці на робочому місці, що створює підґрунтя для прибуткової діяльності коксохімічних підприємств.

Ключові слова: інтелектуалізація праці, робоче місце, організація робочого місця, складові робочого місця, коксохімічні підприємства, розвиток персоналу.

АННОТАЦІЯ

Зубчинская Н. М. Интеллектуализация труда на рабочем месте и ее обеспечения на промышленном предприятии. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины. – Харьков, 2012.

Диссертация посвящена актуальной проблеме обоснования необходимости обеспечения интеллектуализации труда на рабочем месте, что создает предпосылки для достижения социально-экономической эффективности промышленного предприятия. В работе определена необходимость обеспечения интеллектуализации труда как составляющей рабочего места наряду с организационной, технологической, социальной, экономической составляющими организации рабочего места. На основании предложенного определения

интеллектуализации труда на рабочем месте выделены составляющие интеллектуализации труда.

На основе анкетного опроса персонала отечественных коксохимических предприятий было определено, что интеллектуализация труда имеет наибольшую значимость среди других составляющих организации рабочего места, что также подтверждено результатами корреляционно-регрессионного анализа.

Проведен факторный анализ с целью определения факторов влияния на интеллектуализацию труда на рабочем месте. Результаты факторного анализа сформировали такие факторы как развитие персонала, инновационное обеспечение, развитие материально-технической базы предприятия и информационное обеспечение. Также факторный анализ выделил развитие персонала как наиболее весомый фактор при обеспечении интеллектуализации труда. В рамках предложенного методического подхода на основании факторного анализа определен интегральный коэффициент интеллектуализации труда на исследуемых предприятиях, анализ которого является основанием для внедрения мер по улучшению уровня интеллектуализации труда на рабочем месте. Среди таких мер представлена схема развития персонала и разработана модель интеллектуализации труда на рабочем месте, которая включает составляющие интеллектуализации труда: развитие персонала, инновационное обеспечение труда, развитие материально-технической базы предприятия, информационное обеспечение и их показатели, значения которых необходимо повышать. Использование указанной модели позволит обеспечить интеллектуализацию труда на рабочем месте, что создаст почву для прибыльной деятельности коксохимических предприятий.

Ключевые слова: интеллектуализация труда, рабочее место, организация рабочего места, составляющие рабочего места, коксохимические предприятия, развитие персонала.

SUMMARY

Zubchinska N. Intellectualization in the workplace and provide an industrial plant. – Manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by sector). – Research Center for Industrial Development Problems of NAS of Ukraine. – Kharkiv, 2012.

The thesis deals with an urgent problem of justifying the need for intellectualization of labor in the workplace, which creates prerequisites for achieving socio-economic efficiency of industrial enterprises. We need to ensure that

intellectualization of labor as part of the workplace, along with the organizational, technological, social and economic components.

On the basis of a questionnaire survey of staff of domestic coke plants, it was determined that the intellectualization of labor has the greatest significance among the other components of the workplace, which is also confirmed by correlation-regression analysis.

The results of factor analysis identified staff development as the most important factor in ensuring the intellectualization of labor. The proposed methodological approach based on factor analysis to determine the integral coefficient of intellectualization of labor in the factories studied, analysis of which is the basis for the introduction of measures to improve the level of intellectualization in the workplace. Among these measures the scheme of staff development and intellectualization of a model workplace, which includes components of the intellectualization of labor: staff development, providing innovative work, the development of logistics enterprises, information and indicators whose values need to be improved. Using this model will allow better educated in the workplace, creating a way for profitable operations coke plants.

Key words: the intellectualization of labor, workplace, workplace organization, components of the workplace, coke plants, the development staff.

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР ІНДУСТРІАЛЬНИХ
ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ НАН УКРАЇНИ

ЗУБЧИНСЬКА НАДІЯ МАКСИМІВНА

**ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ТА ЇЇ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ
(на прикладі коксохімічних підприємств)**

Спеціальність 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами
економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 03.01.2012 Формат 60×90. 1/16.
Друк офсетний. Обсяг 0,9 ум.-друк. арк.
Тираж 100 прим. Зам. №11. Безкоштовно

Надруковано в центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 700-00-96