

Саме самоактуалізація як найвищий рівень саморозвитку має стати основою для розвитку управлінської компетентності керівника. Компетентності «раз і назавжди» вже не існує, керівники, які не розуміють цієї аксіоми втрачають свої конкурентні переваги, тому так важливо забезпечити тісний зв'язок між мотивацією саморозвитку і управлінською компетентністю.

Управлінська компетентність керівника – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, це набуті реалізаційні здатності керівника до ефективної управлінської діяльності.

Залежно від рівня розвитку існують різні варіанти співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника: вмотивований компетентний, вмотивований некомпетентний, невмотивований компетентний та невмотивований некомпетентний (рис. 1).

Таким чином, мотивація саморозвитку відіграє важливу роль у забезпеченні управлінської компетентності керівника, адже вона забезпечує готовність людини працювати над собою, переробляти саму себе, усвідомлювати та визнавати свою недостатню підготовленість до ефективного виконання управлінських функцій.

Література

1. Козлова Н.В. Современное профессиональное образование: психолого-акмеологический подход: монография / Н.В. Козлова. – Томск: Издательство ТПУ, 2007. – 197с.
2. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 256 с.

Ляшок Н.Ю.

ВЛИЯНИЕ КРИЗИСОВ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Кризисные условия в стране значительным образом повлияли на снижение инновационной активности предприятий, в первую очередь, машиностроительных. В период кризиса в промышленности проводилась политика, направленная на выживание предприятий, а не на инновационное развитие, что отодвигало на задний план вопросы развития человеческого капитала. Учеными-экономистами доказана возможность инновационного развития промышленных предприятий в условиях экономических кризисов [1,2]. Ограничением этому могут являться проблемы развития и использования человеческого капитала предприятий, так как именно персонал генерирует идеи и создает инновацион-

ную продукцию, что и указывает на необходимость развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов.

Ключевые положения управления человеческим капиталом разрабатывались как отечественными, так и зарубежными учеными, такими как: Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер, В.П.Антонюк, О.А. Гришнова, В. Щетинин, Л.Б. Владыкина и многими другими. Анализ показал, что в науке существуют подходы к управлению элементами человеческого капитала в условиях инновационного развития, но они, как правило, применимы к благоприятным условиям развития экономики.

Целью данной статьи является разработка подхода к оценке необходимости развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов.

Согласно предлагаемому подходу первостепенное значение имеет прогнозирование наступления ресурсных кризисов, а также размеров изменения цен на энергоресурсы, сырье, акции и облигации (рис.1). С учетом данных параметров определяется фаза цикла кризиса на основе подхода Э.Г. Эбертса. [3]. Так, при росте цен на энергоресурсы и сырье предприятие может находиться в одной из фаз кризиса: расширение на зрелом уровне, расширение на уровне обострения, движение к рецессии.

В такой ситуации исследуются возможности изменения спроса на продукцию предприятия. В том случае, если не отмечается тенденций к снижению спроса на выпускаемую продукцию, предприятие в условиях ресурсного кризиса должно стремиться не допускать повышения себестоимости выпускаемой продукции. Одним из вариантов для обеспечения этого является выбор инновационного энергосберегающего оборудования.

Критерием выбора должно служить то, что цена нового оборудования не может превышать изменения прочих и удельных расходов в результате повышения цен на энергоресурсы.

Внедрение инновационного оборудования в условиях кризиса является невозможным без наличия квалифицированного персонала, что требует исследования и развития человеческого капитала в кризисных условиях. Важным является расчет допустимых затрат на развитие человеческого капитала в условиях кризиса. Затраты должны быть ниже или равны допустимого порога. Под порогом понимается уровень, не ниже которого должна повышаться цена на энергоресурсы для стимулирования развития человеческого капитала.

На данном этапе принимается решение: эффективно ли вкладывать предприятие средства в развитие человеческого капитала в условиях кризиса. Если затраты на развитие человеческого капитала меньше или равны размеру экономии средств за счет ввода инновационного энергосберегающего оборудования, в таком случае принимается решение о необходимости развития человеческого капитала в условиях кризиса. Развитие составляющих человеческого капитала для ввода инновационного оборудования в условиях ресурсных кризисов требует разработки отдельного научно-методического подхода.

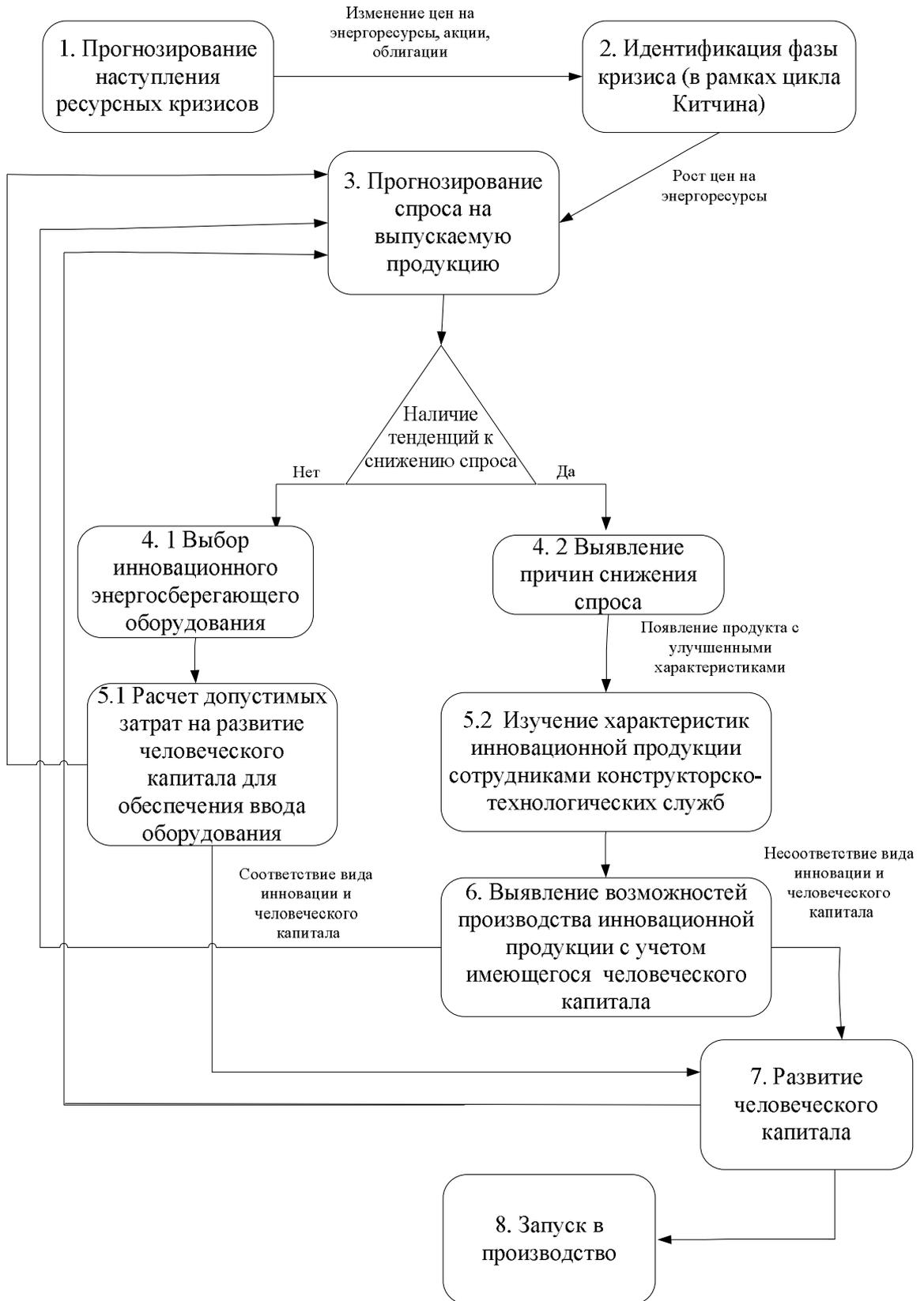


Рис.1. – Схема оценки необходимости развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов

В том случае, когда отмечается тенденция к снижению спроса на выпускаемую предприятием продукцию при росте цен на энергоресурсы, важным является выявление причин снижения спроса. Так, если отмечается снижение спроса в результате появления новой инновационной продукции с улучшенными характеристиками, тогда необходимым является привлечение сотрудников конструкторско-технологических служб предприятия к изучению характеристик инновационной продукции, появившейся на рынке. Далее выявляются возможности производства инновационной продукции с учетом имеющегося человеческого капитала. При соответствии человеческого капитала виду инновации осуществляется прогнозирование спроса на инновационную продукцию. При наличии тенденции к превышению спроса на инновационную продукцию по сравнению с выпускаемой ранее продукцией, важным является выбор инновационного энергосберегающего оборудования и расчет допустимых затрат на развитие человеческого капитала для внедрения данного оборудования. В случае соблюдения допустимого порога, осуществляется развитие человеческого капитала. Если выявлено несоответствие человеческого капитала инновации, тогда принимается решение о развитии человеческого капитала в условиях кризиса.

Таким образом, по результатам применения предлагаемого подхода выявляется необходимость развития человеческого капитала для производства инновационной продукции и для внедрения энергосберегающего оборудования в условиях ресурсных кризисов. Конкретизация направлений развития составляющих человеческого капитала требует разработки научно-методических подходов к развитию человеческого капитала в кризисных условиях.

Література

1. Клочков В.В. Взаимное влияние экономических кризисов и инновационного развития наукоемкой промышленности / В.В. Клочков // Экономика и математические методы. – 2011. – №3, т.47. – С.117-123.
2. Юсим В. Первопричина мировых кризисов / В. Юсим // Вопросы экономики. – 2009. – №1. – С. 28-39
Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y., London, 1971. – p. 26-28.
3. Шибанова-Ровенко Е.А. Теория экономических циклов: есть ли основа для ренессанса? [Электронный ресурс] / Е.А. Шибанова-Ровенко, А.Е. Ляпина. – Режим доступа: <https://www.nbuv.gov.ua>.