

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ЛЯШОК НАТАЛІЯ ЮРІЇВНА



УДК 658:331.101.262:338.124.4

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНИХ КРИЗ**

08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Донецьк – 2014

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Інституті економіки промисловості Національної академії наук України (м. Донецьк).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Лепа Роман Миколайович,
Інститут економіки промисловості Національної академії наук України, завідувач відділу проблем моделювання економічних систем.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Доронін Андрій Віталійович,
Харківський інститут банківської справи Національного банку України, завідувач кафедри менеджменту;

кандидат економічних наук
Омельченко Сергій Миколайович,
Державний вищий навчальний заклад «Донбаський педагогічний університет», доцент кафедри управління навчальними закладами.

Захист дисертації відбудеться *27 березня 2014 року о 14 годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.052.07 у ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України за адресою: 83050, м. Донецьк, вул. Артема, 96.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України за адресою: 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 58.

Автореферат розісланий 25 лютого 2014 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
Д 11.052.07



Н.В. Оленцевич

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Технологічна та інноваційна відсталість більшості вітчизняних промислових підприємств є однією з головних причин низького рівня розвитку персоналу, наслідком чого стає скорочення частки працівників, які опановують нові професії та підвищують кваліфікацію. Практика свідчить про те, що в сприятливих економічних умовах розвиток знань і вмінь персоналу здійснюється у формі підвищення кваліфікації, що охоплює в середньому 15% чисельності штатного персоналу промисловості. За 2011 р. у промисловості України підвищили кваліфікацію лише 399,1 тис. осіб., що становить близько 14% персоналу промисловості. У період кризи 2008-2009 рр. рівень розвитку людського капіталу у промисловості знизився з 14% до 12,3% за складовою підвищення кваліфікації та з 6,6% до 5,2% щодо освоєння нових професій. Загальний обсяг інвестицій у професійний розвиток персоналу на вітчизняних підприємствах є незначним у порівнянні з провідними країнами світу. У той же час в умовах глобалізації і становлення економіки знань потреби інноваційного розвитку виробництва вимагають безперервного нагромадження людського капіталу і вирішення окреслених проблем розвитку персоналу. Крім того, саме такий шлях може розглядатися як один з напрямків мінімізації наслідків негативного впливу кризових ситуацій на промислові підприємства. Практична потреба розробки нових підходів до управління людським капіталом обумовлена тим, що більшістю промислових підприємств не впроваджуються принципи управління знаннями з урахуванням інноваційної спрямованості виробництва в умовах нестабільної економіки. Враховуючи світовий досвід, за таких умов персонал необхідно розглядати як людський капітал підприємства з урахуванням складових елементів його розвитку.

Концептуальні основи теорії управління людським капіталом закладені такими зарубіжними вченими, як Г. Беккер, Г. Боуен, Дж. Коулман, Дж. Мінсер, Л. Туроу, Т. Шульц. Теоретичні та практичні аспекти управління людським капіталом знайшли своє відображення в роботах вітчизняних і російських учених: Л. Абалкіна, В. Антонюк, Л. Владикіної, Б. Генкіна, О. Голіченко, В. Гриньової, О. Грішнєвої, А. Добриніна, А. Дороніна, С. Дятлова, О. Кендюхова, В. Корженко, І. Коробко, Ю. Корчагіна, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, О. Момота, С.Омельченка, Н. Пелепелиці, Д. Турченко.

На цей час у науці панує різноманіття підходів до вибору і розробки стратегії управління людським капіталом у кризових умовах, але вони застосовуються здебільшого у рамках антикризового менеджменту підприємства, що не забезпечує розвитку людського капіталу у період кризи. Саме тому окремі питання, пов'язані з управлінням людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, залишаються невирішеними і потребують подальших наукових досліджень. Існуючі наукові підходи потребують вдосконалення на підставі розробки та впровадження заходів щодо забезпечення стабільного функціонування та безперервного розвитку людського капіталу. При цьому актуальності набуває вирішення проблем підвищення ефективності управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, що мо-

жливе шляхом впровадження принципів управління знаннями з урахуванням економічних циклів. Необхідність подальших досліджень у цій предметній сфері зумовила вибір теми дисертаційної роботи, її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Інституту економіки промисловості НАН України за темою «Управління розвитком промисловості в умовах системних дисбалансів» (номер держреєстрації № 0110U000380), у рамках якої автором розроблено концепцію та механізм управління людським капіталом, а також удосконалено науково-методичні підходи до вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розвиток теоретичних положень, розробка науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

Для досягнення мети в дисертації поставлено та вирішено такі завдання: виявлено особливості використання персоналу на промислових підприємствах України в умовах економічних криз;

проаналізовано теоретико-методологічні підходи до управління людським капіталом на промислових підприємствах;

розроблено концепцію та механізм управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз;

запропоновано підхід до вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз;

розроблено метод оцінки людського капіталу підприємств в умовах економічних криз;

обґрунтовано підхід до прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз;

розроблено метод управління знаннями персоналу промислових підприємств з урахуванням мотиваційних чинників;

запропоновано інформаційно-аналітичне забезпечення механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз;

здійснено економічну оцінку ефективності концепції управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз.

Об'єктом дослідження є процеси управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах.

Предмет дослідження – методи управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертації є роботи вітчизняних і зарубіжних учених у сфері управління людським капіталом, дослідження економічних циклів, планування інноваційної діяльності виробництва, мотивації персоналу, інформаційного забезпечення управління підприємствами. Інформаційну базу дослідження становлять дані Державної

служби статистики України, фінансово-економічна звітність промислових підприємств.

У роботі використано сукупність методів і підходів: статистичного аналізу – при виявленні особливостей використання персоналу промислових підприємств України в умовах економічних криз; системного аналізу – при узагальненні існуючих підходів до управління людським капіталом; методів експертних оцінок – при здійсненні оцінки людського капіталу промислових підприємств у кризових умовах; методів економічного аналізу та прогнозування – при визначенні фази економічного циклу та прогнозуванні попиту на продукцію; апарату моделювання діаграм потоків даних – для розробки інформаційної моделі механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретичних положень, розробці науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. До основних наукових результатів роботи належать такі:

уперше:

розроблено концепцію управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, засновану на принципах управління знаннями у відповідності до фаз економічного циклу, яка передбачає прогнозування попиту на продукцію і вибір напряму мінімізації негативних кризових проявів за результатами оцінки людського капіталу підприємства, обґрунтування стратегії управління людським капіталом та прийняття відповідних рішень щодо її реалізації з урахуванням фаз циклу Кітчина, що забезпечує підвищення ефективності управління людським капіталом в умовах кризи;

удосконалено:

науково-методичний підхід до вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, який, на відміну від існуючих, передбачає встановлення критеріїв допустимих витрат при визначенні обсягів інвестицій на розвиток людського капіталу, що є основою прийняття рішень у системі розвитку людського капіталу у кризових умовах;

метод оцінки людського капіталу промислових підприємств в умовах економічних криз, відмітною особливістю якого є врахування таких складових елементів людського капіталу, як знання, здібності, мотивація, здоров'я та мобільність у поєднанні із принципами витратного підходу, що дозволяє визначати розмір необхідних витрат на розвиток людського капіталу з урахуванням особливостей його відтворення на різних фазах життєвого циклу;

підхід до формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення механізму управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах, заснований на побудові діаграм потоків даних і організації взаємодії персоналу структурно-функціональних підрозділів підприємства, що забезпечує підвищення оперативності та ефективності процесів упровадження механізму управління людським капіталом у кризових умовах.

дістали подальшого розвитку:

метод управління знаннями персоналу промислових підприємств з урахуванням мотиваційного чинника, в основу якого покладено здійснення таких процесів, як: планування обсягів, параметрів та форм навчання; удосконалення організаційної структури підприємства; контроль дотримання трудового законодавства; коригування планів навчання; виявлення особливостей взаємодії персоналу у системі управління знаннями; визначення внутрішніх та зовнішніх мотивів персоналу та інформування щодо переваг і перспектив за результатами навчання, що, на відміну від існуючих, дозволяє впливати на формування мотивів персоналу до саморозвитку в оперативному і стратегічному аспектах;

науково-методичний підхід до прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах, основу якого становить врахування фази економічного циклу і показників функціонування ринку праці, а також фази життєвого циклу підприємства, що дозволяє реалізувати обрану стратегію управління людським капіталом і за необхідності забезпечити його розвиток у кризових умовах;

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропонований механізм управління людським капіталом в умовах економічних криз і науково-методичні підходи до вибору стратегії, оцінки людського капіталу, прийняття рішень у системі управління людським капіталом, управління знаннями створюють засади безперервного розвитку людського капіталу підприємств, навіть у кризових умовах.

Отримані у роботі наукові результати, концептуальні положення, науково-методичні підходи та механізми використано в діяльності промислових підприємств Донецької області: ТОВ «Ясинуватський машинобудівний завод» (довідка № 12/28 від 11.05.2012 р.); ПАТ «Шахтоуправління «Покровське» (довідка № 5831 від 14.11.2012 р., економічний ефект від упровадження пропозицій склав 230,8 тис. грн.).

Окремі наукові розробки використовуються у навчальному процесі Красноармійського індустріального інституту ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» МОН України при викладанні дисциплін: «Управління персоналом», «Менеджмент», «Стратегічний менеджмент» (довідка №1-2/40 від 30.01.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, де представлено авторський підхід до вирішення актуального науково-практичного завдання розвитку теоретичних положень, розробки науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано лише матеріали, які належать особисто автору.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові положення і практичні результати дослідження обговорювалися і були схвалені на науково-практичних конференціях: «Економіка и маркетинг в XXI веке» (м. Донецьк, 2003 р.); «Проблеми забезпечення економічного розвитку підприємств» (м. Донецьк, 2005 р.); «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку

виробничої сфери» (м. Донецьк, 2005, 2006 рр.); «Геотехнології і охорона праці у гірничій промисловості» (м. Донецьк, 2007 р.); «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку регіону» (м. Красноармійськ, 2007-2012 рр.); «Проблеми державного управління фінансово-економічною системою національної економіки» (м. Донецьк, 2012 р.); «Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем» (м. Харків, 2012 р.); «Наукові дослідження молоді» (м. Дубно, 2012 р.), «Рефлексивные процессы и управление в экономике» (м. Севастополь, 2012).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковано у 21 науковій роботі, із них 2 колективні монографії, 6 статей у наукових фахових виданнях, 13 у матеріалах конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 8,5 д.а., з яких автору належить 6,25 д.а.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (197 найменувань на 21 сторінці), 3 додатків на 4 сторінках, містить 18 таблиць на 25 стор., 18 рисунків на 18 стор. Повний обсяг роботи становить 223 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі «Теоретико-методологічні та прикладні аспекти управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз» виявлено особливості використання персоналу на промислових підприємствах України в умовах економічних криз, проаналізовано теоретико-методологічні підходи до управління людським капіталом на промислових підприємствах; запропоновано концепцію і механізм управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз.

За результатами аналізу макроекономічних показників розвитку економіки України встановлено, що в період економічної кризи 2008-2009 рр. погіршилася ситуація у сфері зайнятості. Для промислового виробництва характерним було посилення дисбалансів попиту та пропозиції праці у розрізі професійно-кваліфікаційних груп, а також видів промислової діяльності (рис.1).

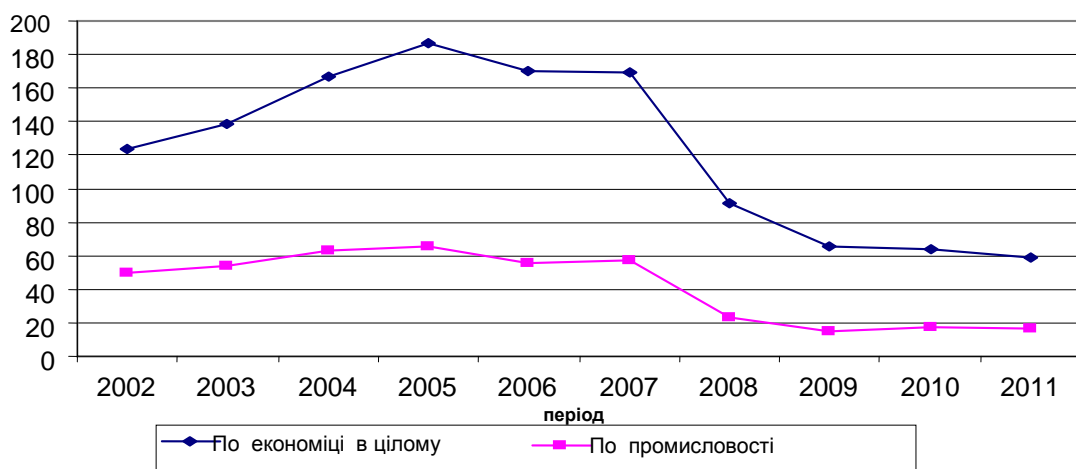


Рис. 1. Динаміка попиту на робочу силу у промисловості та економіці України в цілому за 2002-2011 рр., тис. осіб

Наслідки кризи виявилися у масових скороченнях чисельності персоналу промислових підприємств та застосуванні різноманітних форм неповної зайнятості, у затримці виплат заробітної плати, а також у зменшенні обсягів навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що призвело до уповільнення темпів зростання продуктивності праці. Встановлено, що в умовах економічних криз характерним для діяльності промислових підприємств є зниження обсягів виробництва та інноваційної активності.

Підтвердженням низької ефективності використання людського капіталу у промисловості є показники, що характеризують динаміку розвитку знань, здібностей і мобільності персоналу на ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз ефективності використання людського капіталу у промисловості України за період 2006-2011 рр.

Показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. Середньооблікова чисельність персоналу у промисловості, тис. осіб.	3370,9	3324,9	3086,5	2847,7	2898,9	2842,2
2. Кількість працівників у промисловості, які навчилися новим професіям, тис. осіб.	211,5	217,5	202,7	147,3	155,9	158,5
частка у загальній чисельності, %	6,3	6,5	6,6	5,2	5,4	5,6
3. Кількість працівників у промисловості, які підвищили кваліфікацію, тис. осіб.	453,6	473,6	431,2	351,5	389,9	399,1
частка у загальній чисельності, %	13,5	14,2	14,0	12,3	13,4	14,0
4. Динаміка руху персоналу у промисловості, тис. осіб:						
кількість прийнятого персоналу, тис. осіб.	915	937	839	576	689	747
частка прийнятого персоналу у загальній чисельності, %	27,1	28,2	27,2	20,2	23,8	26,3
кількість персоналу, який вибув, тис. осіб.	1045	1029	1103	834	756	828
частка персоналу, який вибув, у загальній чисельності, %	31,0	30,9	35,7	29,3	26,1	29,1

Динаміка вибуття персоналу за період 2006-2011 рр. по промисловості значно перевищує прийом, а частка працівників, що підвищили кваліфікацію і оволоділи новими професіями, залишається на низькому рівні. Такі тенденції особливо посилюються у період кризи 2008-2009 рр., внаслідок чого можливості реалізації стратегії інноваційного розвитку як напрямку мінімізації негативних кризових проявів були обмежені. При цьому не забезпечувалося безперервне підвищення знань персоналу різних професійно-кваліфікаційних груп промислових підприємств, що не тільки обмежувало інноваційну активність підприємств у кризових умовах, але й загострювало проблеми відновлення виробництва у посткризовому періоді.

Зазначені тенденції супроводжувалися зниженням інноваційної активності промислових підприємств. Найбільш гостро ці проблеми позначилися на діяльності підприємств енергоємних галузей економіки, таких як металургійна, вугледобувна, енергетична, хімічна тощо. Особливостями функціонування промислових підприємств у кризових умовах стало зростання собівартості продукції у результаті їх залежності від кон'юнктури зовнішніх ринків і цін на ене-

ргоносії. Саме тому в умовах кризи актуалізувалася проблема підвищення конкурентоспроможності вітчизняної промислової продукції на світовому і внутрішньому ринках, вирішення якої неможливе без інноваційного розвитку підприємств та відповідної підготовки персоналу.

Досвід зарубіжних країн підтверджує наявність зв'язку між інноваційним розвитком підприємств та розвитком людського капіталу. Прогнозування економічних криз дозволяє підприємствам заздалегідь планувати заходи щодо розвитку людського капіталу в умовах обмеженості фінансових ресурсів та залежності від коливань цін на енергоносії. Людський капітал підприємства характеризують якісні характеристики, що сформовані в результаті інвестицій. Під критеріями ефективності управління людським капіталом промислового підприємства розуміємо вектор індивідуальних оцінок за сукупністю особистих характеристик, до яких відносяться продуктивні здібності, знання, здоров'я, мотивація та мобільність. Управління людським капіталом передбачає регулювання за необхідністю наведених характеристик людського капіталу. Особливістю такого управління в умовах економічних криз є вибір найбільш ефективних періодів, умов та методів цього регулювання.

Розвиток людського капіталу є одним із можливих напрямів управління людським капіталом у кризових умовах, що передбачає підвищення знань, набуття вмінь, навичок та досвіду, а також потенціалу творчої активності персоналу на основі навчання, адаптації, мотивації та просування. Це вимагає врахування індивідуальних параметрів персоналу та оцінки необхідних витрат на розвиток людського капіталу, що обумовлює застосування комплексу особливих підходів до управління людським капіталом в умовах економічних криз. До їх складу у роботі віднесено ситуаційний, системний, процесний, динамічний підходи, складові теорії мотивації та економічних циклів, а також антропоцентричну модель інноваційно-орієнтованого розвитку.

В основу запропонованої у роботі концепції управління людським капіталом в умовах економічних криз покладено теорію економічних циклів, що пояснює причини відхилень економіки від рівноваги у короткостроковій перспективі. У межах концепції розглядається оптимальна поведінка економічних агентів в умовах раціональних очікувань при зміні фаз економічного циклу, що дозволяє планувати розвиток людського капіталу з урахуванням фінансових можливостей підприємства. Особливістю процесу управління у цьому випадку стає орієнтація на цілеспрямований та безперервний розвиток людського капіталу. Прогнозування кризових періодів в економіці дозволяє підприємствам завчасно розробляти заходи щодо управління людським капіталом та визначати обсяги та джерела залучення фінансових ресурсів з урахуванням критеріїв ефективності виробництва.

Для конкретизації основних положень запропонованої концепції розроблено механізм її реалізації з метою забезпечення розвитку людського капіталу промислових підприємств в умовах економічних криз. Дія механізму спрямована на вибір стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, а також на подальше забезпечення ефективності прийняття рішень у системі управління людським капіталом. На попередньому

етапі має здійснюватися аналіз цін на енергоресурси, сировину, акції та облигації та прогнозування ресурсних криз (рис. 2).

З урахуванням цих параметрів визначається фаза ділового циклу Кітчина на основі підходу Е. Ебертса. Розроблений механізм передбачає вибір напрямів інноваційного розвитку підприємства, обґрунтування і розробку стратегії управління людським капіталом промислового підприємства в умовах кризи.



Рис. 2. Схема прийняття рішень щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз

Особливістю запропонованої концепції є можливість забезпечення стійкого функціонування промислового виробництва за рахунок розвитку людського капіталу. Велике значення при цьому має вибір стратегії управління людським капіталом в умовах економічних криз.

У другому розділі «Механізм управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз» досліджено вплив кризи на прийняття рішень у системі управління людським капіталом промис-

лового підприємства та запропоновано підхід до вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз, запропоновано науково-методичні підходи до оцінки людського капіталу та до прийняття управлінських рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

В основу прийняття рішень у системі управління людським капіталом в умовах економічних криз покладено розрахунок необхідних витрат на розвиток людського капіталу та зіставлення їх із фінансовими можливостями підприємства у кризових умовах. При цьому слід враховувати результати оцінки людського капіталу, на основі яких формується рішення щодо необхідності його розвитку. Розвиток людського капіталу передбачає зміну його якісних характеристик, таких як: рівень знань, здібностей, мобільності, мотивації і фізичних характеристик у кризових умовах. Вибір стратегії управління людським капіталом у кризових умовах потребує визначення критеріїв щодо впровадження інновацій чи енергозберігаючого обладнання та використання резервів розвитку людського капіталу у кризових умовах. Зміна технологій та впровадження інновацій змінює вимоги до кваліфікації та набору навичок персоналу. З урахуванням цього у роботі запропоновано критерій вибору стратегії управління людським капіталом у кризових умовах, основою для розрахунку якого є виконання умови, за якою вартість придбання нового обладнання повинна бути меншою від величини економії експлуатаційних витрат, що отримана від його впровадження. Кількісні параметри критерію визначаються цінами на енергоресурси з урахуванням їх зміни і необхідними витратами на розвиток людського капіталу.

Вибір стратегії управління людським капіталом у кризових умовах має здійснюватися у залежності від отриманих співвідношень ринкових цін на енергоресурси з їх пороговими цінами, нижче рівня яких недоцільно здійснювати введення нового обладнання, а також суми необхідних витрат на розвиток людського капіталу з величинами порогових витрат.

Розрахунок порогових цін на енергоресурси здійснюється таким чином:

$$P_l = \frac{m - \Delta Z_c - \Delta Z_{hk}}{\Delta g} \quad (1)$$

де P_l – порогова ціна на енергоресурси, грн.;

m – вартість придбання нового обладнання в розрахунку на одиницю продукції, грн.;

ΔZ_c – зміна інших питомих витрат при переході до виробництва продукції на новому обладнанні, грн.;

Δg – зміна питомих витрат енергоресурсів, кВт;

ΔZ_{hk} – зміна питомих витрат на підготовку персоналу при переході до нового обладнання чи технології виробництва відповідно до регламентів, стандартів та кваліфікаційних вимог до персоналу, грн.;

Зміна витрат на підготовку персоналу при переході до нового обладнання чи технології виробництва відповідно до регламентів, стандартів та кваліфіка-

ційних вимог до персоналу обумовлює розмір порогових витрат на розвиток людського капіталу. Ці показники визначаються співробітниками планово-економічного відділу та кадрової служби підприємства і є максимально припустимими у кризових умовах. Необхідні витрати на підготовку персоналу не повинні перевищувати порогові для забезпечення ефективності діяльності підприємства. При визначенні необхідних витрат на підготовку персоналу слід враховувати здійснення витрат на навчання та підвищення знань персоналу з урахуванням заробітної плати викладачів і витрат на методичне забезпечення; на проведення тренінгів з метою розвитку здібностей персоналу; на забезпечення мотивації персоналу, що включають у себе премії згідно із діючою системою преміювання; на соціальне забезпечення згідно із діючим законодавством та політикою підприємства; на розвиток мобільності персоналу, де враховуються витрати на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації.

Визначення необхідних витрат на розвиток персоналу потребує оцінки людського капіталу промислового підприємства з точки зору можливостей його використання при впровадженні інновацій. У рамках цього підходу визначаються необхідність та розмір витрат на розвиток людського капіталу, що є основою для вибору стратегії управління людським капіталом (рис. 3).

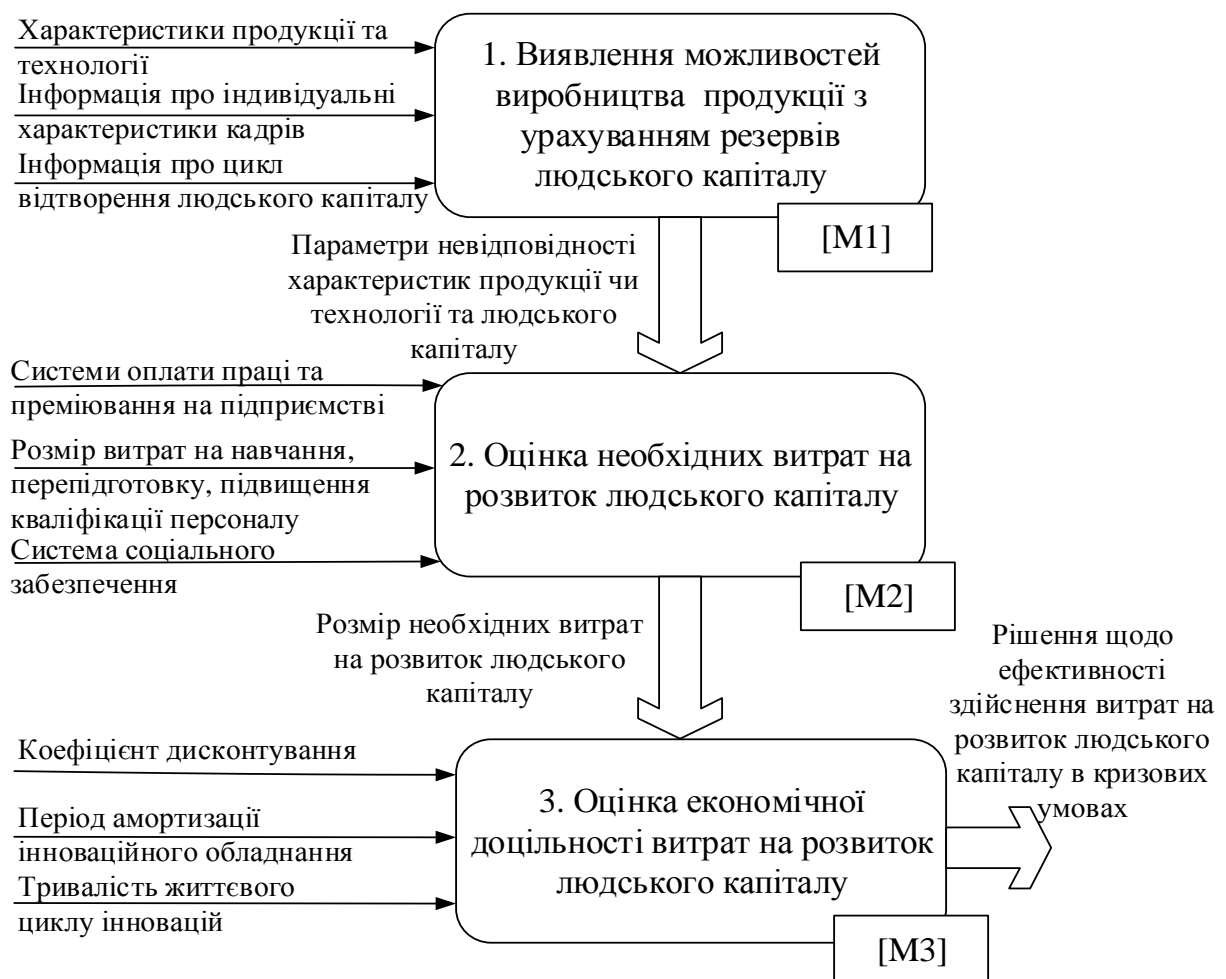


Рис. 3. – Схема оцінки людського капіталу промислових підприємств в умовах економічних криз

Одержана величина необхідних витрат на розвиток людського капіталу зіставляється з пороговими значеннями, відповідно до чого здійснюється вибір стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз (рис. 4).



Рис.4. – Схема вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз

Конкретизація обраної стратегії потребує виділення особливостей прийняття управлінських рішень у системі управління людським капіталом промислового підприємства з урахуванням фази ділового циклу, стадії життєвого циклу підприємства, реакції ринку праці на кризу, ступеня впливу кризи на систему управління людським капіталом, а також можливостей впровадження ін-

новацій з урахуванням наявного людського капіталу підприємства у кризових умовах. При цьому важливо враховувати особливості організаційної структури підприємства на різних фазах його життєвого циклу.

Складність може представляти реалізація стратегії управління персоналом з урахуванням реакції ринку праці на кризу і стратегії забезпечення ефективного функціонування системи управління людським капіталом у кризовий період на стадіях зрілості та занепаду, бо при цьому досить складно здійснювати оперативну зміну структури персоналу. Саме за таких умов має посилюватися значення мотивації персоналу у системі управління знаннями. Для реалізації кожної із стратегій вирішальне значення має цілеспрямований та постійний розвиток персоналу.

Можливості гнучкої зміни структури управління підприємством є характерними для фаз становлення і зростання, але при цьому, з урахуванням особливостей загальної стратегії підприємства і за наявності необхідних ресурсів, реалізація стратегії ефективного функціонування системи управління людським капіталом можлива навіть на стадіях зрілості та занепаду, для яких притаманні бюрократизація і формалізація організаційної структури. Саме в цьому і полягають переваги запропонованого підходу до прийняття управлінських рішень в системі управління людським капіталом у кризових умовах.

Незалежно від фази економічного циклу і стадії життєвого циклу підприємства підвищення знань персоналу розглядається як одне з перспективних завдань, успішне вирішення якого залежатиме від мотивації персоналу до постійного підвищення рівня знань. Високий рівень мотивації персоналу до саморозвитку дозволить мінімізувати витрати підприємства у цьому напрямі.

У третьому розділі «Реалізація концепції управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз» розроблено метод управління знаннями персоналу промислових підприємствах з урахуванням мотиваційних чинників; запропоновано інформаційно-аналітичне забезпечення механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз; здійснено економічну оцінку ефективності концепції управління людським капіталом і надано результати апробації положень дисертаційної роботи на промислових підприємствах Донецької області.

З метою створення можливостей для реалізації стратегії розвитку людського капіталу у кризових умовах, а також стратегії ефективного функціонування системи розвитку людського капіталу на всіх фазах життєвого циклу підприємства запропоновано метод управління знаннями персоналу. Він надає можливість коригування внутрішніх мотивів персоналу за різних умов діяльності підприємства, що має здійснюватися шляхом проведення анкетних опитувань та виявлення потреб персоналу. Система управління знаннями повинна формуватися індивідуально для кожного підприємства, але при цьому існують загальні етапи її побудови: складання планів навчання персоналу; визначення напрямів розвитку людського капіталу і трудового потенціалу; розвиток трудового потенціалу на основі розробки програм навчання для ВНЗ і формування кадрового резерву; дослідження організаційної структури підприємства; систематизація і моніторинг чинного законодавства у сфері праці з метою забезпечення

своєчасного контролю його дотримання; забезпечення коригування планів навчання персоналу у зв'язку зі зміною цілей навчання, а також цілей підприємства; дослідження особливостей взаємодії персоналу в системі управління знаннями на промисловому підприємстві; формування ефективної системи мотивації персоналу на основі врахування зовнішніх і внутрішніх мотивів.

Запропонований метод управління знаннями з урахуванням мотиваційного фактора спрямований на постійний розвиток людського капіталу. Він поєднує всі функції менеджменту та дозволяє забезпечити розвиток людського капіталу на основі мотивації до саморозвитку, підвищення рівня мобільності, знань та здібностей. Система управління знаннями має динамічний характер, що забезпечує ефективність її функціонування і в сприятливих, і в кризових умовах. Підхід надає можливість здійснення оперативного коригування планів, форм та методів навчання відповідно до прогнозу фази економічного циклу та результатів оцінки людського капіталу. Це дозволяє завчасно формувати кадровий резерв підприємства у розрізі професійно-кваліфікаційних груп відповідно до потреб виробництва. Прогнозування фази економічного циклу дозволить підприємству заздалегідь розробляти програми навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що надасть можливість організації цих процесів у виробничих умовах з мінімальними витратами фінансових ресурсів.

Формування системи управління знаннями персоналу з урахуванням мотиваційного фактору дозволяє забезпечити ефективність реалізації обраної стратегії управління людським капіталом у кризових умовах. Підприємство може обрати такі стратегії управління людським капіталом:

1. Якщо підприємство має фінансові можливості для впровадження нового обладнання, а також резерви для розвитку людського капіталу у кризових умовах, то здійснюється вибір стратегії розвитку людського капіталу для впровадження інновацій та введення нового обладнання. Навчання має здійснюватися відповідно до конструкторсько-технологічних змін виробничих процесів та технічних параметрів.

2. Якщо для підприємства впровадження нового обладнання є неможливим, але при цьому є можливості розвитку людського капіталу, то здійснюється вибір стратегії розвитку людського капіталу для вирішення завдання виробництва інноваційної продукції без заміни обладнання.

3. У ситуації, коли підприємство не має можливостей для введення нового обладнання та розвитку людського капіталу у кризових умовах, доцільним є застосування антикризових заходів. При цьому має обиратися стратегія управління персоналом з урахуванням реакції ринку праці на кризу. Але за рахунок реалізації запропонованих у роботі підходів, навіть у такому разі, можливим є використання стратегії забезпечення ефективного функціонування системи управління людським капіталом у кризовий період. Головне значення при цьому має система управління знаннями на підприємстві та рівень розвитку людського капіталу, що є факторами забезпечення гнучкості структури персоналу.

4. Якщо підприємство має можливості впровадження інноваційного обладнання, але при цьому не виявлені резерви для розвитку людського капіталу, то необхідно звернути увагу на оперативний рівень системи управління людським

капіталом як основу створення сприятливих умов для введення нового обладнання. При цьому важливо оцінювати можливості здійснення інновацій без розвитку людського капіталу, що вимагає реалізації стратегії забезпечення ефективного функціонування системи управління людським капіталом у кризовий період.

Формування системи управління знаннями створює умови для реалізації стратегії ефективного функціонування системи управління людським капіталом промислових підприємств на таких стадіях його життєвого циклу як зрілість і занепад за рахунок завчасного формування ресурсів для зміни організаційної структури, а також сприяє формуванню кадрового резерву за рахунок взаємодії підприємства з навчальними закладами.

Ефективність реалізації запропонованого підходу до управління знаннями на промислових підприємствах з урахуванням мотиваційного чинника визначається своєчасністю та якістю розробки організаційно-аналітичного забезпечення механізму управління людським капіталом на промислових підприємствах в умовах економічних криз. На основі результатів дослідження взаємодії персоналу структурно-функціональних підрозділів підприємства в процесі реалізації механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз виділено напрями коригування посадових інструкцій персоналу, що не потребує значних змін організаційної структури підприємства.

Запропоновано контекстну діаграму потоків даних, що формує основи для подальшої автоматизації процесів механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Сформовані моделі потоків даних дозволяють пов'язувати між собою окремі процеси механізму управління людським капіталом на основі обробки і узгодження необхідної для цього вхідної та вихідної інформації. Перевагою підходу є його наочність та зручність для користувачів, що сприяє оперативному внесенню змін до посадових інструкцій співробітників планово-економічного відділу та кадрової служби на етапах реалізації запропонованих у роботі підходів до управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз.

На базі промислових підприємств ТОВ «Ясинуватський машинобудівний завод» та ПАТ «Шахтоуправління «Покровське» доведено можливості застосування розроблених підходів до управління людським капіталом у кризових умовах, що підтверджує їх ефективність. Реалізація підходів до управління людським капіталом у кризових умовах дозволила мінімізувати негативний вплив зростання цін на енергоресурси для підприємств і створити умови для їх інноваційного розвитку шляхом вибору стратегії розвитку людського капіталу в умовах кризи. Отримано можливість одержання економічного ефекту підприємством ПАТ «Шахтоуправління «Покровське» у розмірі 230,8 тис. грн. за рахунок економії витрат на енергоресурси на основі впровадження інноваційних технологій виробництва при мінімальних витратах на розвиток людського капіталу в умовах ресурсної кризи.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі подано вирішення актуального завдання розробки й удосконалення теоретичних положень, науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. У результаті дослідження зроблено такі висновки:

1. На основі аналізу особливостей функціонування та розвитку промислових підприємств України встановлено, що в умовах економічних криз характерним для їх діяльності є скорочення обсягів виробництва та інноваційної активності і як наслідок зниження ефективності використання людського капіталу. Недостатній рівень розвитку людського капіталу виступає обмеженням на шляху інноваційного розвитку підприємств, яке є необхідним в умовах економічних криз. Встановлено, що найбільший вплив на функціонування промислових підприємств України здійснюють ресурсні кризи та кризи зниження попиту на продукцію.

2. Виявлено обмеження існуючих підходів до управління людським капіталом в умовах економічних криз: неможливість застосування в кризових умовах, орієнтація тільки на формування, а не на розвиток людського капіталу, можливість застосування тільки на регіональному рівні, труднощі врахування різних складових людського капіталу, фаз економічного циклу і видів криз. Вирішення проблем розвитку людського капіталу в кризових умовах потребує застосування комплексу підходів у рамках нової концепції управління людським капіталом промислових підприємств, розробленої для кризових умов діяльності промислових підприємств.

3. Запропоновано концепцію та механізм управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Обґрунтовано вибір методології системного, процесного, ситуаційного і динамічного підходів, складових теорії мотивації та економічних циклів, положення антропоцентричної моделі інноваційно-орієнтованого розвитку як основи формування концепції управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Механізм передбачає здійснення ряду процесів: визначення фази циклу Кітчина, прогнозування настання кризи, прогнозування попиту на продукцію підприємства, визначення напряму інноваційного розвитку підприємства, а також прийняття рішення про необхідність розвитку людського капіталу промислового підприємства.

4. Обґрунтовано науково-методичний підхід до вибору стратегії управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Критерієм вибору стратегії є співвідношення розмірів ринкових цін на енергоресурси з їх пороговими цінами, а також необхідних витрат на розвиток людського капіталу з пороговим їх значенням, що є основою прийняття рішень про можливість розвитку людського капіталу у кризових умовах. У рамках підходу виділено процеси, що визначають ступінь впливу кризи на прийняття рішень у системі управління людським капіталом.

5. Для визначення необхідних витрат на розвиток людського капіталу залежно від фази його життєвого циклу вдосконалено метод оцінки людського капіталу промислового підприємства в умовах економічних криз на основі поєднання принципів витратного підходу і оцінювання параметрів розвитку людини. Запропонований підхід до оцінки людського капіталу дозволяє оцінювати витрати, необхідні для розвитку персоналу у кризових умовах, та прогнозувати віддачу від інвестицій у людський капітал.

6. Удосконалено підхід до прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах. Перевагами підходу є можливість урахування параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства у кризових умовах, а за необхідності – забезпечення процесів розвитку людського капіталу. При цьому враховується фаза економічного циклу, реакція ринку праці, фаза життєвого циклу та особливості організаційної структури підприємства.

7. Запропоновано метод управління знаннями персоналу промислових підприємств з урахуванням мотиваційного фактора, що спрямовується на постійний розвиток людського капіталу. Він поєднує всі функції менеджменту та дозволяє забезпечити розвиток людського капіталу на основі мотивації до саморозвитку, підвищення рівня мобільності, знань та здібностей. Переваги цього методу полягають у можливостях його застосування у сприятливих та кризових умовах за рахунок оперативності здійснення взаємопов'язаних процесів системи управління людським капіталом промислового підприємства.

8. Удосконалено науково-методичний підхід до формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення механізму управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах. Обґрунтовано організацію взаємодії персоналу різних структурних підрозділів при реалізації механізму. Розроблено діаграми потоків даних механізму управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз з метою автоматизації розрахунків процесів механізму.

9. Здійснено економічну оцінку ефективності концепції управління людським капіталом шляхом апробації запропонованих рекомендацій на базі промислових підприємств: ТОВ «Ясинуватський машинобудівний завод» та ПАТ «Шахтоуправління «Покровське». Реалізація підходів до управління людським капіталом у кризових умовах дозволила мінімізувати негативний вплив зростання цін на енергоресурси для підприємств і створити умови для їх інноваційного розвитку на основі стратегії розвитку людського капіталу в умовах кризи. Підприємством ПАТ «Шахтоуправління «Покровське» отримано економічний ефект у розмірі 230,8 тис. грн. за рахунок економії витрат на енергоресурси на основі впровадження інноваційних технологій виробництва при мінімальних витратах на розвиток людського капіталу в умовах ресурсної кризи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ Монографії

1. Ляшок Н.Ю. Выявление дисбалансов развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов / М.В. Мальчик, Е.А. Русиян, Н.Ю. Ляшок // Моделирование социально-экономических систем: теория и практика: монография / под ред. В.С. Пономаренко, Т.С. Клебановой, Н.А. Кизима. – Х.: ФЛП Александрова К.М.; ИД «Инжек», 2012. – С. 433-446.

Особистий внесок: виявлено невідповідність параметрів людського капіталу та інновацій в умовах економічної кризи.

2. Ляшок Н.Ю. Обоснование использования технологий рефлексивного управления при мотивации персонала в системе управления знаниями на промышленном предприятии в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок // Рефлексивные модели в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты: монография / Р.Н. Лепа, С.Н. Шкарлет, Ю.Г. Лысенко и др.; под ред. Р.Н. Лепы / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: АПЕКС, 2012. – Т.1. – С. 531-538. – (Серия «Жизнеспособные системы в экономике – Життєздатні системи в економіці»; вип. 3).

Особистий внесок: обґрунтовано необхідність застосування технологій рефлексивного управління в системі управління знаннями промислового підприємства.

Статті у наукових фахових виданнях

3. Ляшок Н.Ю. Обґрунтування необхідності розвитку людського капіталу промислових підприємств в умовах економічних криз / Н.Ю. Ляшок // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2012. – № 1(37). – січень-березень. – С.20-26.

4. Ляшок Н.Ю. Концептуальные основы управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок // Развитие экономических методов управления национальной экономикой та економікою підприємства: зб. наук. праць. Серія «Економіка», вип. 208. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – Т.ХІІ. – С. 275-280.

5. Ляшок Н.Ю. Влияние кризисов на принятие решений в системе управления человеческим капиталом промышленных предприятий / Н.Ю. Ляшок // Развитие финансовых методов государственного управления национальной экономикой: зб. наук. праць. Серія «Економіка»; вип. 219 – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – Т. ХІІІ. – С. 331-335.

6. Ляшок Н.Ю. Оценка человеческого капитала промышленного предприятия в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок, Е.А. Русиян // Экономика промисловості. – 2012. – №1-2(57-58). – С. 341-348.

Особистий внесок: запропоновано підхід до оцінки людського капіталу промислового підприємства в умовах економічних криз.

7. Ляшок Н.Ю. Принятие решений в системе управления человеческим капиталом промышленных предприятий в кризисных условиях / Н.Ю. Ляшок, Р.Н. Лепа // Экономика промисловості. – 2012. – №3-4(59-60). – С. 308-315.

Особистий внесок: розроблено підхід до прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислового підприємства.

8. Ляшок Н.Ю. Прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах / Р. Лепа, Н. Ляшок // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – 2012. - № 5(119)- С.31-33.

Особистий внесок: обґрунтовано підхід до прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислового підприємства.

Матеріали наукових конференцій

9. Ляшок Н.Ю. Проблеми впровадження інноваційних проектів в Україні / Н.Ю. Ляшок, Т.В. Науменко // Матеріали IV міжнародної конференції студентів и молодих учених «Економіка и маркетинг в XXI веке». Донецьк: РВА ДонНТУ, 2003.- С.144-145.

Особистий внесок: досліджено основні проблеми інноваційної діяльності в Україні.

10. Ляшок Н.Ю. Проблемы формирования действенного механизма конкурентоспособного труда / Н.Ю. Ляшок // Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери». – В 2-х томах. – Т.1. – Донецьк: ДонНТУ, 2005. – С.239-241.

11. Ляшок Н.Ю. Развитие персонала как основа эффективного производства / Н.Ю. Ляшок // Матеріали III міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери». В 2-х томах. – Т.1. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – С. 299-302.

12. Ляшок Н.Ю. Формирование действенного механизма мотивации эффективного использования трудового потенциала работника / Н.Ю. Ляшок // Геотехнології і охорона праці у гірничій промисловості: Зб. матеріалів регіональної науково-практичної конференції, Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 2007 р. – Донецьк: ООО «Норд Комп'ютер», 2007. – С.91-95.

13. Ляшок Н.Ю. Развитие персонала як засіб забезпечення його конкурентоспроможності / Ляшок Н.Ю. // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції до 10-ї річниці кафедри «Економіка і менеджмент». – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2007. – С. 219-222.

14. Ляшок Н.Ю. Теоретичні основи сучасної концепції людського капіталу / Н.Ю. Ляшок, В.М. Головка // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С.22-25.

Особистий внесок: досліджено теоретичні аспекти концепції людського капіталу.

15. Ляшок Н.Ю. Основні принципи антикризового управління персоналом / Н.Ю. Ляшок, Н.Л. Ткаченко // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С. 38-40.

Особистий внесок: досліджено особливості антикризового управління персоналом.

16. Ляшок Н.Ю. Мотиваційний механізм в управлінні персоналом організації / Н.Ю. Ляшок // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції – В 2-х томах. – Т.1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 2011. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж» (донецьке відділення), 2011. – С. 105-109.

17. Ляшок Н.Ю. Теоретический анализ системы управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок // Проблемы державного управління фінансово-економічною системою національної економіки: матеріали I міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – С. 184-186.

18. Ляшок Н.Ю. Обоснование необходимости развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок, Е.А. Руссиян // Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем: матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції. – Харків: ХНЕУ, 2012. – С.189-191.

Особистий внесок: обґрунтовано необхідність розвитку людського капіталу промислових підприємств в умовах економічних криз.

19. Ляшок Н.Ю. Влияние ресурсных кризисов на принятие решений в системе управления человеческим капиталом промышленных предприятий / Н.Ю. Ляшок // Наукові дослідження молоді: матеріали IV Звітної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та викладачів. – Київ-Дубно: ТзОВ «Ассоль», Університет «Україна», 2012. – С. 78-81.

Особистий внесок: досліджено вплив криз на прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств.

20. Ляшок Н.Ю. Мотивация персонала в системе управления знаниями на промышленном предприятии в условиях экономических кризисов / Н.Ю. Ляшок // Рефлексивные процессы и управление в экономике: тезисы доклада III Всеукраинской научно-практической конференции / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; ред.кол.: Р.Н. Лепа (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2012. – С. 190-193.

21. Ляшок Н.Ю. Влияние кризисов на принятие решений в системе управления человеческим капиталом промышленных предприятий / Н.Ю. Ляшок // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ – В 2-х томах. – Т.1. – Донецьк: «Світ книги», 2012. – С.86-89

АНОТАЦІЯ

Ляшок Н.Ю. Управление людским капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов. – Рукопись.

Диссертация на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2014.

Дисертацію присвячено вирішенню актуального завдання розвитку теоретичних положень, розробки науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Досліджено теоретичні основи та обґрунтовано концепцію управління людським капіталом промислових підприємств в умовах економічних криз. Запропоновано механізм і науково-методичні підходи до оцінки людського капіталу, вибору стратегії та прийняття рішень у системі управління людським капіталом промислових підприємств у кризових умовах. Дістав подальшого розвитку науково-методичний підхід до управління знаннями персоналу промислових підприємств з урахуванням мотиваційного чинника, а також напрями розробки організаційно-аналітичного забезпечення механізму управління людським капіталом промислового підприємства в умовах економічних криз. Розроблено інформаційну модель цього механізму Здійснено економічну оцінку запропонованих у дисертації положень шляхом апробації на базі промислових підприємств ТОВ «Ясинуватський машинобудівний завод» і ПАТ «Шахтоуправління «Покровське». Реалізація розроблених підходів дозволяє підвищити ефективність діяльності промислових підприємств за рахунок забезпечення розвитку людського капіталу в умовах ресурсних криз.

Ключові слова: управління людським капіталом, економічна криза, мотивація, інноваційний розвиток, фаза економічного циклу, розвиток людського капіталу.

АННОТАЦИЯ

Ляшок Н.Ю. Управление человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – Экономика и управление предприятиями (перерабатывающая промышленность). – ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Министерства образования и науки Украины, Донецк, 2014.

Диссертация посвящена решению актуальной задачи развития теоретических положений, разработки научно-методических подходов и практических рекомендаций по управлению человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов.

Исследованы теоретические основы и обоснована концепция управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов. Разработана концепция управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов. Её реализация направлена на содействие инновационному развитию предприятия в усло-

виях экономического спада за счет непрерывного развития кадрового потенциала. Предложен механизм управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов, позволяющий осуществлять обоснованный выбор стратегии управления человеческим капиталом и принимать управленческие решения для её реализации. Обоснован подход к выбору стратегии управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов, который является основой для принятия решений в системе управления человеческим капиталом в кризисных условиях. Усовершенствован метод оценки человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов, позволяющий определить величину необходимых затрат на развитие с учетом цикла воспроизводства и жизненного цикла человеческого капитала. Эта возможность обеспечивается на основе учета таких составляющих элементов человеческого капитала, как: знания, способности, мотивация, здоровье и мобильность. Разработан подход к принятию решений в системе управления человеческим капиталом промышленных предприятий в кризисных условиях, который позволяет реализовать выбранную стратегию. При этом учитывается фаза экономического цикла, показатели функционирования рынка труда и фаза жизненного цикла предприятия.

Предложен подход к управлению знаниями персонала промышленных предприятий с учетом мотивационного фактора, применение которого позволяет формировать мотивы персонала к саморазвитию в оперативном и стратегическом аспектах. В его основу положено осуществление таких процессов: планирование объемов, параметров и форм обучения, исследование организационной структуры предприятия, контроль соблюдения трудового законодательства, корректировка планов обучения, выявление особенностей взаимодействия персонала в системе управления знаниями, внутренних и внешних мотивов персонала, информирование о преимуществах и перспективах по результатам обучения.

Получили дальнейшее развитие направления формирования системы информационно-аналитического обеспечения механизма управления человеческим капиталом промышленных предприятий в кризисных условиях. Для этого были построены диаграммы потоков данных, которые формируют основы организации взаимодействия персонала структурно-функциональных подразделений предприятия.

Проведена экономическая оценка предлагаемых в диссертации методов управления развитием человеческим капиталом путем их апробации на промышленных предприятиях: ООО «Ясиноватский машиностроительный завод» и ПАО «Шахтоуправление «Покровское». Реализация предложенных методов позволяет повысить эффективность деятельности промышленных предприятий за счёт обеспечения развития человеческого капитала в условиях ресурсных кризисов.

Ключевые слова: управление человеческим капиталом, экономический кризис, мотивация, инновационное развитие, фаза экономического цикла, развитие человеческого капитала.

SUMMARY**Lyashok N.U. Human capital management of industrial enterprises in the conditions of economic crises. – Manuscript.**

Thesis for a Candidate degree in Economic Sciences on speciality 08.00.04 – Enterprise economics and management (according to types of economic activity). – Donetsk national technical university of Ukraine`s Ministry of education and science, Donetsk, 2014.

The thesis is devoted to the resolution of a task of current interest to develop theoretical provisions, create scientific-methodical approaches and practical recommendations in regards to the human capital management of industrial enterprises in conditions of economic crises.

Theoretical principles were studied and concept of human capital management of industrial enterprise in conditions of economic crises was developed. A mechanism of human capital management of industrial enterprise in the conditions of economic crises, scientific-methodical approaches to the estimation of human capital, to choice of strategy and decision-making in the human capital management of industrial enterprises in the conditions of economic crises are offered. The scientific-methodical approach of knowledge management, which allows for a motivational factor was developed. The organizational and analytical support of human capital management of industrial enterprise in the conditions of economic crises was developed. An information model of human capital management of industrial enterprises in the conditions of economic crises was developed. A practical approbation of approaches proposed in the thesis was carried out at industrial enterprises LLC " Yasinovatskiy Machine Building Plant" and PJSC "Mine office" Pokrovskoe". A complex of managerial measures was developed to allow for increasing efficiency of industrial enterprises activity is due to the human capital development in conditions of resource crises.

Key words: human capital management, economic crises, motivation, innovations development, phase of the economic cycle, human capital development.