

пользование предложенного методического подхода направлено на реализацию принципов комплексности при принятии управленческих решений, которое содействует их научному обоснованию.

#### **Список литературы:**

1. Барыло И.В. Система сбалансированных показателей: сущность и основные составляющие / И.В. Барыло // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Мат. XVI междунар. науч. конф (9-10 декабря 2015 г.). - Донецк: «Донецкий национальный университет», 2015. – с. 482.
2. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 512 с.
3. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп./ Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 320 с.
4. Ольве Нильс-Горан, Рой Жан, Ветер Магнус. Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 304с.
5. Покропивний С. Ф., Колот В. М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність. – К: КНЕУ, 2004. – 170 с.
6. Пол Р. Нивен Сбалансированная система показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 325 с.
7. Разработка сбалансированной системы показателей. Практическое руководство с примерами. Под ред. А. М. Гершуна, Ю. С. Нефедьевой. Изд. 2-е, расшир. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 128с.
8. Яковлев В.Ю. Система сбалансированных показателей как инструмент формирования стратегии развития организации, учеб. пособие / В.Ю. Яковлев. Казань: Казанский государственный финансово-экономический институт, 2008.- 156 с.

**КОНДАУРОВА И.А.**

*к.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»*

*Донецкий национальный технический университет*

**КУЗНЕЦОВА А.М.**

*аспирантка, Донецкий национальный технический университет*

*Украина, Донецк*

### **К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА**

**Аннотация.** В исследовании приведен анализ теоретико-методологических основ управления человеческим капиталом; разработан организационно-экономический механизм повышения эффективности управления использованием человеческого капитала региона. Методика исследования основывалась на использовании общенаучных методов и приемов познания, а также на ключевых положениях системного подхода.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, организационно-экономический механизм управления, экономика региона, совокупный человеческий капитал региона.

### **THE ISSUE OF FORMATION ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM HUMAN CAPITAL MANAGEMENT REGION**

**Abstract.** To research analysis the theoretical and methodological foundations of human capital management; developed organizational and economic mechanism of governance in the region using the human capital. Research methods wasbase on the use of scientific methods and receptions of cognition, and also on key positions of systems approach.

**Keywords:** human capital, organizational and economic management mechanism, the region's economy, the total human capital of the region.

**Актуальность исследования.** Экономическое развитие регионов и формирование совокупного человеческого капитала находятся в прямой зависимости друг от друга. Это обусловлено тем, что управление человеческим капиталом в регионе является комплексным направлением регионального развития.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Гносеология понятия «человеческий капитал», а также исследование оценки влияния человеческого капитала на развитие экономики получили отражение в трудах классиков политической экономии и современных экономистов, таких как Г. Беккер, М. Блауг, А. Добрынин, С. Дятлов, С. Капелюшников, Дж. Кендрик, Дж. Минцер, Д. Норт, У. Петти, Б. Седжвик, А. Смит, Т. Шульц и др.

**Цель данной статьи.** Вместе с тем, недостаточно полно представлены методические подходы к формированию организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом на региональном уровне, что и явилось предметом нашего исследования.

**Основные результаты исследования.** Сложная структура человеческого капитала как объекта управления обуславливает необходимость системного подхода к разработке механизма управления человеческим капиталом, который можно определить как комплекс инструментов воздействия на объект управления (процессы формирования и использования человеческого капитала) со стороны субъектов управления (в региональном аспекте будем рассматривать органы территориального управления) с целью инновационного и социально-экономического региона.

Предлагаемый нами механизм призван обеспечивать ряд функций. Прежде всего, это развитие и расширенное воспроизводство человеческого капитала, создание условий профессиональной подготовки и постоянного совершенствования кадров региона.

Кроме того, механизм должен обеспечивать скоординированность действий и согласованность отношений между субъектами и объектами управления. При этом следует учесть то, что, фактически каждый, за исключением государства, в этих взаимоотношениях выступает в качестве субъекта и объекта. Отсюда различен характер их участия в процессе управления: косвенное либо прямое воздействие[2]. В соответствии с этим нами предлагается инструментария механизма управления человеческим капиталом, представленный в табл. 1.

Таблица 1

Инструментарий механизма управления человеческим капиталом	
Методы	Прямого воздействия
Экономические	– бюджетное финансирование сферы образования, здравоохранения; – дотации; – субсидии на оплату услуг ЖКХ и на другие цели; – социальная помощь и социальная поддержка для отдельных категорий населения.
Административно-правовые	– принятие законодательных актов, регулирующих отношения в образовательной и социально-трудовой деятельности; – разработка образовательных стандартов и регламентов; – лицензирование образовательной деятельности.
Организационные	– создание специализированных структур, обеспечивающих взаимодействие между субъектами образовательной сферы, рынка труда, региональных органов власти;
Социально-психологические	– моральные стимулы /санкции; – материальные стимулы /санкции.

В исследовании установлена взаимообусловленность процессов формирования и использования общего и специфического человеческого капитала, которые в совокупности можно рассматривать как единый сложноорганизованный процесс. Для каждого этапа данного процесса были обоснованы цели и задачи государственного воздействия, способствующие повышению инновационной активности в регионе (рис.1).

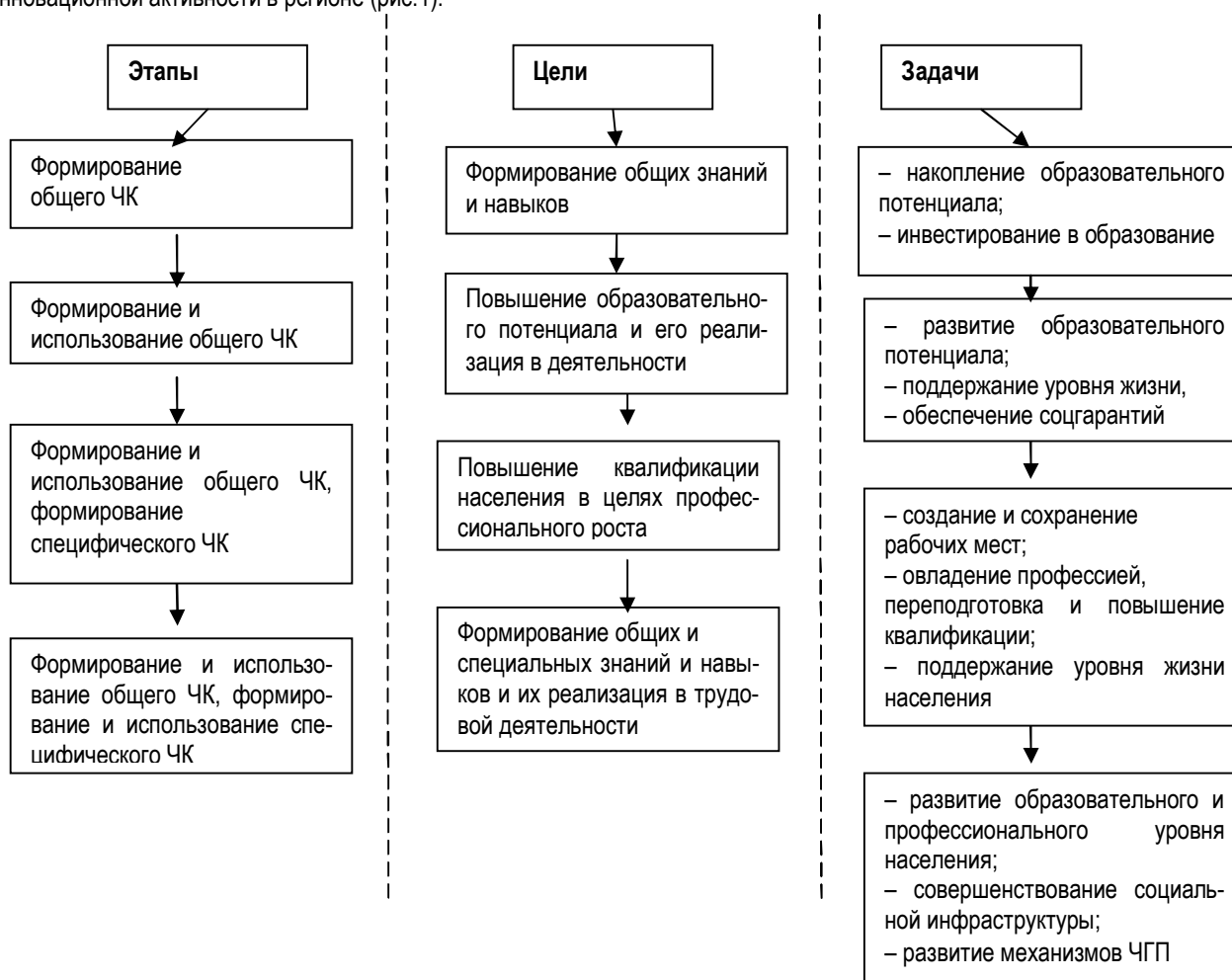


Рис. 1. Компоненты механизма управления человеческим капиталом

Первый этап связан с формированием общего человеческого капитала путем участия населения в процессе обучения в образовательных организациях [1]. На этом этапе ключевая роль в управлении человеческим капиталом отводится государству, которое использует преимущественно прямые методы (административно-правовые, экономические, организационные).

Второй этап характеризуется не только формированием общих знаний и навыков, но и их реализацией в трудовой деятельности. Помимо государства в качестве субъектов управления на этом этапе участвуют организации, соответственно расширяется спектр используемых методов – наряду с прямыми, применяются косвенные, направленные на создание среды для развития человеческого капитала [3].

Третий этап связан не только с формированием общего человеческого капитала путем обучения населения в образовательных учреждениях, реализацией накопленного образовательного потенциала в трудовой деятельности, но и с повышением профессионального уровня населения за счет участия в курсах переподготовки и повышения квалификации [1]. Помимо прямых методов управления человеческим капиталом на третьем и четвертом этапах применяются косвенные, направленные на формирование мотивации к повышению образовательного и профессионального уровня.

Реализация системного подхода к управлению человеческим капиталом предполагает создание механизма управления, учитывающего структуру человеческого капитала, взаимообусловленность процессов его формирования и использования, и тем самым будет способствовать решению проблем, связанных с ситуационным подходом к управлению, с неэффективностью применяемых инструментов и технологий. В обобщенном виде механизм управления человеческим капиталом может быть представлен следующим образом (рис. 2).



**Рис. 2.** Механизм управления человеческим капиталом

Функционирование механизма в значительной степени зависит от того, какие инструменты управления используются на практике. Учитывая наличие множества субъектов управления, сложный характер взаимодействий и взаимоотношений между ними, необходимость организации обратной связи и обеспечение баланса интересов, значимым является организация и проведение мониторинга, направленного на выявление проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития территорий.

Объектом мониторинга выступает человеческий капитал населения региона (количественные и качественные характеристики, структура человеческого капитала). Цель мониторинга состоит в определении степени соответствия уровня развития человеческого капитала уровню инновационного развития территории. Мониторинг направлен на формирование объективной, достоверной информации о параметрах, характеризующих человеческий капитал населения (уровень образования, общий и специальный стаж и др.) и инновационное развитие территорий (инновационная активность организаций, использование передовых производственных технологий), анализ данных для определения интегрального уровня человеческого капитала и инновационного развития территорий, выявление проблем, связанных с формированием и использованием человеческого капитала населения; разработку организационно-экономического механизма и инструментов управления человеческим капиталом.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований в данном направлении.** Среди особенностей разработанного инструментария следующее:

– необходимость в создании механизма управления человеческим капиталом региона обусловлена, с одной стороны, сложностью объекта управления, с другой стороны, многообразием проблем в сфере управления, которые требуют системного подхода;

– отличие разработанного организационно-экономического механизма от существующих заключается в том, что он позволит учитывать структуру человеческого капитала, а также взаимообусловленность процессов его формирования и использования;

– в представленном механизме управления человеческим капиталом особое место должно отводиться инструментам, среди которых организация и функционирование центров прикладных квалификаций, организация и проведение мониторингов, направленных на формирование информационной базы для принятия управленческих решений;

– одним из инструментов управления человеческим капиталом выступает мониторинг, направленный, с одной стороны, на диагностику изменений социально-экономического положения территории, с другой стороны, связанный с оценкой профессионального уровня работника и мотивации для осуществления трудовой, в т.ч. инновационной деятельности;

– организация и проведение мониторинга основывается на сборе статистических и социологических данных об отдельных параметрах, характеризующих человеческий капитал и инновационное развитие территории; отдельной частью мониторинга является мониторинг результативности направлений подготовки и повышения квалификации населения.

Процесс управления человеческим капиталом носит сложный характер, что отчасти объяснено многообразием субъектов управления, многоуровневыми взаимосвязями и взаимоотношениями между ними. На основе выявленных проблем управления человеческим капиталом, обусловленных сложной структурой объекта управления и наличием множества компонентов, обоснована необходимость использования системного подхода к управлению человеческим капиталом. Ключевая роль в процессе управления принадлежит государству, которое создает институциональную среду для развития человеческого капитала и обладает необходимыми ресурсами и инструментами.

#### **Список литературы:**

1. Бондарева И.А., Жильченко В.В., Мешков А.В. Специфика подготовки профессионалов в сфере инвестирования и инноваций в Донецком регионе // Инженерные инновации и экономика промышленности. Труды научно-практической конференции с международным участием. - Санкт-Петербург. - 2015. - С. 353-364.

2. Кондаурова И.А. Модернизация системы бизнес-образования в условиях становления экономики знаний // Балтийский экономический журнал. – №1(13). – июнь 2015. – С. 93-102.

3. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия // Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 25 января 2016 г. - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». - 2016. – С. 56-62.

**КОНДАУРОВА И.А.**

*к.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»*

*Донецкий национальный технический университет*

**ПЫРЕНКОВА А.А.**

*магистрант кафедры «Управление бизнесом и персоналом»*

*Донецкий национальный технический университет*

*Украина, Донецк*

### **МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В статье обобщено классификацию определений категории «конкурентоспособность», определена необходимость применения и порядок проведения диагностики конкурентоспособности персонала на предприятии, проанализированы основные методы ее осуществления.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, персонал, трудовой потенциал, рынок труда, рабочая сила, человеческий капитал.

### **METHODS OF DIAGNOSTICS OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE PERSONNEL**

**Abstract.** The article summarizes the classification definitions of the category of «competitiveness», identified the need for and the procedure for diagnosis of competitiveness of personnel in the enterprise, the main methods of its implementation.

**Keywords:** competitiveness, personnel, labor potential, labor market, labour force, human capital.

**Актуальность исследования.** Для функционирования организационно-экономического механизма обеспечения конкурентоспособности персонала предприятия необходима система оценки, которая бы учла интересы инвесторов, предприятий, потребителей, государства. Для определения положения предприятия на рынке необходима оперативная и объективная методика оценки конкурентоспособности персонала предприятия и эффективности ее использования.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Научным фундаментом статьи являются результаты исследований ученых по таким направлениям, как конкурентоспособность персонала предприятий и применение диагностики в экономике. Вопросы оценки конкурентоспособности персонала и разработки систем управления ею рассмотрены в работах: Д. Аакера, Г.Л. Азоева, И. Ансоффа, А.Е. Воронковой, М. Гейца, Ю.Б. Иванова, Б.Е. Кваснюка, Н.А. Кизима, Ф. Котлера, Ж.-Ж. Ламбена, Г. Минцберга, И.П. Отенко, В.С. Пономаренко, Н. Портера, А.М., Г.А. Фатхутдинова, А. Чандлера, А.П. Челенкова, В.Г. Шинкаренко, И. Шумпетера и других ученых. Вопросом формирования методических подходов к диагностике и разработке управленче-