**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МОН УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА» МОН УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова

праця на правах рукопису

**ШКОДА ТЕТЯНА НИКОДИМІВНА**

УДК [005.21:331.101.262]:338.47 + 658.3

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ**

**АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

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

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Шкода

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант: **Жаворонкова Галина Василівна**, доктор економічних наук, професор

Київ - 2018

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ЗМІСТ** |  |
| **ВСТУП**………………………………………………………………………... | | 25 |
| **РОЗДІЛ1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІЗАСАДИ** | |  |
| **СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ**…. | | 41 |
| 1.1. | Генезис та категорійна матриця сучасної теорії людського капіталу | 41 |
| 1.2. | Систематизація наукових підходів до стратегічного управління |  |
| людським капіталом підприємств………………………………………… | | 67 |
| 1.3. | Парадигмальне моделювання в методології дослідження |  |
| стратегічного управління людським капіталом…………………………. | | 96 |
| Висновки до розділу 1……………………………………………………… | | 132 |
| **РОЗДІЛ2.НАУКОВО-ПРИКЛАДНІІНСТРУМЕНТИ** | |  |
| **СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ** | |  |
| **ПІДПРИЄМСТВ**…………………………………………………………… | | 136 |
| 2.1. | Людський розвиток як імператив стратегічного управління |  |
| людським капіталом………………………………………………………… | | 136 |
| 2.2. | Інституціональний підхід у стратегічному управлінні людським |  |
| капіталом…………………………………………………………………….. | | 147 |
| 2.3. | Методичний інструментарій оцінювання ефективності стратегічного |  |
| управління людським капіталом…………………………………………... | | 160 |
| Висновки до розділу 2……………………………………………………… | | 178 |
| **РОЗДІЛ 3. ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ** | |  |
| **АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**………………. | | 180 |
| 3.1. | Сучасні тренди розвитку національного ринку авіаційних |  |
| перевезень……………………………………………………………………. | | 180 |
| 3.2. | Індикативний аналіз стимуляторів та дестимуляторів соціально- |  |
| економічного розвитку авіаційного транспорту України………………… | | 198 |
| 3.3. | Аналіз особливостей трансформації соціально-трудових відносин | 225 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 24 |
| 3.4. Аналіз соціального інвестування людського капіталу……………… | 277 |
| Висновки до розділу 3……………………………………………………… | 292 |
| **РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ СЦЕНАРІЙ СТРАТЕГІЧНОГО** |  |
| **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ** |  |
| **АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ**………………………………………… | 296 |
| 4.1. Формування сценарної моделі вибору стратегії управління |  |
| людським капіталом………………………………………………………… | 296 |
| 4.2. Диференціація стратегічних підходів у політиці управління |  |

людським капіталом………………………………………………………….. 317

4.3. Функціональне забезпечення стратегічного управління людським

|  |  |
| --- | --- |
| капіталом…………………………………………………………………….. | 334 |
| 4.4. Оцінювання перспектив комерціалізації людського потенціалу |  |
| потенційних працівників авіакомпаній в Україні……………………….. | 370 |
| Висновки до розділу 4……………………………………………………… | 393 |
| **РОЗДІЛ 5. МОДЕРНІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ** |  |
| **ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ АВІАЦІЙНОГО** |  |
| **ТРАНСПОРТУ**……………………………………………………………. | 398 |
| 5.1. Організаційно-економічний механізм стратегічного управління |  |
| людським капіталом………………………………………………………… | 398 |
| 5.2. Розвиток системи управління комерціалізацією людського |  |
| потенціалу підприємства……………………………………………………. | 406 |
| 5.3. Інноваційні підходи в реалізації рефлексивно-знаннєвої парадигми |  |
| стратегічного управління людським капіталом…………………………. | 418 |
| Висновки до розділу 5…………………………………………………….. | 434 |
| **ВИСНОВКИ**………………………………………………………………… | 437 |

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**………………………………… 442

**ДОДАТКИ**…………………………………………………………………… 502

25

**ВСТУП**

**Актуальність теми**.Сучасне суспільство під впливом інноваційнихпроцесів поступово трансформується в суспільство інформаційне, в якому вирішального значення набуває специфічні інформаційно-знаннєві ресурси, носієм яких виступає людина. Формування, розвиток та управління людським капіталом, повноцінне використання людського потенціалу, поряд

1. інноваційними перетвореннями, постають стратегічно визначальними в забезпеченні економічної стабілізації та добробуту населення. Традиційні економічні концепції, засновані на отриманні максимально можливих вигод з обмежених ресурсів, зокрема природних, ресурсів праці і капіталу, втрачають актуальність. Ключовим фактором сталого розвитку сучасного підприємства виступає не тільки модернізація власного виробництва та оновлення науково-

технічної бази, а й підвищення конкурентоспроможності. Пошук шляхів ефективного розвитку людського капіталу організації безпосередньо пов'язаний з якістю управління. Особливо важливим це стає в умовах системної соціально-економічної кризи, що спостерігається сьогодні в Україні. Вона висуває вимоги швидкого прийняття рішень, гнучкості, оперативності в діяльності підприємства. Принципово важливими стають консолідація ресурсів і чітке виконання функцій управління організацією, які безпосередньо залежать від якісної політики капіталізації всіх організаційних ресурсів.

Світові тенденції трансформації соціально-трудових відносин впливають на людський капітал двома шляхами: з одного боку через інформаційну економіку, з іншого – через глобалізацію. Зокрема, інформаційна економіка сприяє розвиткові людського капіталу та стимулює інтелектуалізацію праці. В той же час, людський капітал викликає подальшу комерціалізацію людського потенціалу в умовах інформаційної економіки. Глобалізація також прискорює розвиток людського капіталу, що стимулює розвиток космополітанізму праці. Розширення міжнародного ринку праці в

26

умовах глобалізації посилює мобільність людського капіталу, яка сприяє розвитку полікультуралізму. Глобалізація та інформатизація економіки як ключові елементи трансформації системи взаємовідносин сучасного світового розвитку актуалізують зростання інтересу до творчих здатностей людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності та обумовлюють пріоритетність завдання обґрунтування напрямків стратегічного управління людським капіталом на різних рівнях.

Проте для сфери авіаційного транспорту, яка є одним із базових сегментів авіаційної галузі економіки України, стратегічне управління людським капіталом має першочергове значення. Розробка та імплементація стратегії управління людським капіталом підприємства має відбуватися з врахуванням загальносвітових стандартів управління людським капіталом на авіаційному транспорті, визначених на IATA Global Aviation Human Capital Summit 2011, розвинутих на Global Aviation Human Capital Summit 2012 та Чиказької Конвенції ICAO 2013 р., що регулюють міжнародні стандарти авіаційної безпеки. Останні значно залежать від розвитку інформаційної економіки та мають прямий вплив на розвиток людського капіталу авіаційного транспорту всіх країн світу. Регулювання соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту в Україні протягом останнього десятиріччя здійснювалося в рамках Галузевих угод у сфері авіаційного транспорту (2010-2012 рр., 2013-2015 рр.). Однак, невиконання положень останньої угоди з боку провідних українських авіаперевізників призвело до банкрутства ряду лідерів авіатранспортного ринку, що спричинило негативні соціально-економічні наслідки для розвитку людського капіталу авіаційного транспорту. І лише наприкінці 2017 року була укладена нова Галузева угода у сфері авіаційного транспорту на 2018-2020 роки. Тому гостро постає питання ефективного інвестування в людський розвиток та необхідності розробки спеціальних управлінських інструментів і методів з метою формування дієвих організаційно-

27

економічних механізмів нагромадження й збільшення людського капіталу України.

Концептуальні положення відтворення та розвитку людського капіталу масштабно представлені в дослідженнях таких вітчизняних та зарубіжних

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| вчених і експертів, як: В. Антонюк, Г. | | | Беккер, М. Блауг, | | Д. Богиня, |
| Л. Безтелесна, | О. Бородіна, | О. Грішнова, | Е. Денісон, | Г. Дмитренко, | |
| А. Добринін, | С. Дятлов, Л. Ємельяненко, | | О. Заборовська, | О. Захарова, | |
| Дж. Кендрик, | С. Кристиневич, | Ю. Корчагін, Д. Левіцка, | | Г. Лукасєвич, | |
| Д. Мельничук, | Л. Михайлова, | М. Ніколайчук,О. Носик, | | | Л. Семів, |
| В. Смірнов, В. Токарєва, Л. Туроу, Р. Флорида, Л. Шаульська, | | | | | Л. Шевчук, |

Т. Шульц, М. Юхнович, Б. Ямка та ін. Проблематиці формування та реалізації інструментарію стратегічного управління присвячені наукові праці

І. Ансоффа, Л. Батенко, В. Білошапки, Дж. Дея, Л. Фролової, Р. Каплан, Л. Лігоненко, А. Наливайко, П. Нівен, Е. Нілі, Д. Нортона, А. Стрікленда,

А. Томпсона, З. Шершньової, В. Шинкаренко, В. Щелкунова, О. Ястремської та інших. Разом з тим, специфіку управління авіатранспортними підприємствами досліджували у своїх роботах Н. Васюткіна, М. Григорак, В. Жаворонков, Ю. Кулаєв, В. Кулик, Г. Кучерук, І. Мягких, Ю. Пащенко, С. Петровська, С. Пілецька, Н. Полянська, І. Садловська, Г. Юн та ін. Спектр проблем регулювання економічних процесів в умовах трансформації соціально-трудових відносин також знаходиться в фокусі уваги більшості науковців та практиків-економістів. Серед авторів, в роботах яких розвинуті ідеї соціалізації економіки, варто назвати Ю. Зайцева, Т. Заяць,

Б. Данилишина, С. Калініну, А. Колота, І. Кравченко, Е. Лібанову, Л. Лісогор,

Г. Лопушняк, Л. Лутай, Ю. Маршавіна, В. Надрагу, О. Новікову,

М. Романюка, В. Савченка, А. Федорченка, С. Цимбалюк, Л. Червінську та багатьох інших. А проблемні питання інтелектуалізації економіки досліджували у своїх наукових працях Ю. Бажал, Д. Белл, О. Бутнік-Сіверський, В. Геєць, П. Друкер, Г. Жаворонкова, M. Кастельс, Ф. Махлуп, І. Рєпіна, Т. Стюарт, Й. Хаяші, Т. Умесао та ін. Теоретико-методологічні та

28

методично-прикладні аспекти стратегічного управління людським капіталом підприємств фрагментально представлені в роботах деяких сучасних дослідників, а саме: М. Армстронга, А. Барон, Т. Ліствана, І. Петрової, Т. Ростковського, М. Х'юзліда тощо.

Відтак, з огляду на вище окреслені злободенні питання надзвичайної актуальності набуває проблема дослідження, оцінювання та модернізації стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

Актуальність формування наукових положень стратегічного

управління людським капіталом авіаційних підприємств на засадах

міждисциплінарної системності зумовили вибір теми дисертації, визначили її мету, завдання та структурно-логічну композицію дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами,** **темами.**

Дисертацію виконано відповідно до напрямів наукових досліджень Національного авіаційного університету Міністерства освіти і науки України та ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” Міністерства освіти і науки України. У Національному авіаційному університеті Міністерства освіти і науки України: за темою «Управління суб’єктами міжнародного авіаринку в умовах змін у глобальному середовищі» (державний реєстраційний номер 0112U007298) здобувачем визначено особливості інституційного підходу до дослідження людського капіталу та розроблено модель інституціональної системи авіаційної галузі; за темою «Проблеми ефективного функціонування транспортних систем і раціональної організації авіаційних перевезень, робіт та послуг» (державний реєстраційний номер 0112U007297) здобувачем систематизовано нормативно-правове забезпечення у сфері авіаційних перевезень та проаналізовано стан колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на вітчизняних авіапідприємствах. У ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»: в рамках держбюджетної теми «Соціально-трудові відносини в сучасній

29

українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (державний реєстраційний номер 0111U002618) особисто автором розроблено графічну модель парадигми стратегічного управління людським капіталом, запропоновано визначення поняття «стратегічне управління людським капіталом підприємства»; в рамках фундаментального дослідження на тему «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України» (державний реєстраційний номер 0115U002367) особисто дисертантом розроблені теоретико-прикладні сценарії втілення принципів гідної праці в контексті соціальної відповідальності держави та мезорівневих суб’єктів; в рамках держбюджетної теми «Удосконалення державно-договірного регулювання оплати праці та механізму формування компенсаційного пакета і запровадження системи грейдів» (державний реєстраційний номер 0117U001198) здобувачем встановлено тенденції трансформації соціально-трудових відносин та забезпечення зайнятості населення в Україні.

**Мета і завдання дослідження**.Метою дисертаційної роботи єрозробка й обґрунтування теоретико-методологічних, методичних і науково-практичних засад стратегічного управління людським капіталом підприємств в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішено такі завдання:

* розкрити генезис сучасної теорії людського капіталу та побудувати її категорійну матрицю;
* узагальнити наукові підходи до стратегічного управління людським капіталом підприємств;
* встановити передумови та можливості парадигмального моделювання в методології стратегічного управління людським капіталом;
* обґрунтувати людський розвиток в якості імперативу стратегічного управління людським капіталом в умовах інноваційної трансформації соціально-трудових відносин;

30

* визначити специфіку інституціонального підходу в стратегічному управлінні людським капіталом;
* сформувати методичний інструментарій щодо оцінювання ефективності стратегічного управління людським капіталом;
* проаналізувати сучасні тренди розвитку ринку авіаційних перевезень в Україні на основі моніторингу ключових показників;
* ідентифікувати стимулятори та дестимулятори соціально-

економічного розвитку авіаційного транспорту України;

1. виявити причини та наслідки трансформації соціально-трудових відносин в умовах глобалізаційних викликів;
2. охарактеризувати особливості соціального інвестування людського капіталу авіатранспортних підприємств України;
3. обґрунтувати доцільність запровадження сценарного підходу в забезпеченні варіативності вибору стратегії управління людським капіталом;
4. диференціювати стратегічні підходи у визначенні політики управління людським капіталом авіатранспортних підприємств України;
5. проаналізувати функціональне забезпечення стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України;
6. оцінити перспективи комерціалізації людського потенціалу майбутніх працівників авіакомпаній на основі проведення соціологічного дослідження;
7. запропонувати організаційно-економічний механізм стратегічного управління людським капіталом;
8. розробити науково-методичні підходи до оцінки людського капіталу як результату комерціалізації людського потенціалу;
9. обґрунтувати інноваційні підходи щодо реалізації рефлексивно-

знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України.

31

*Об’єктом дослідження* є процеси управління людським капіталомавіатранспортних підприємств в Україні.

*Предметом дослідження* є теоретико-методологічні та прикладніаспекти стратегічного управління людським капіталом підприємств в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

*Методи дослідження.* Теоретико-методологічним та методичнимпідґрунтям дисертаційної роботи є фундаментальні положення, представлені у класичних та сучасних працях вітчизняних та закордонних науковців у галузях економічної теорії, соціальної економіки, людського капіталу, економічного зростання, соціально-трудових відносин. Для досягнення поставленої мети та розв’язання визначених завдань використано сукупність наукових методів, які забезпечили концептуальну цілісність дослідження, зокрема: *діалектичний,* *аналізу та синтезу, історичний і логічний* –у процесі дослідження еволюціїнаукових підходів до побудови категорійної матриці сучасної теорії людського капіталу та обґрунтування організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом підприємства; *системний* – в обґрунтуванні рефлексивно-знаннєвої парадигми дослідження стратегічного управління людським капіталом (СУЛК), ідентифікації складових полісуб’єктного середовища його функціонування, а також для визначення складових організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом; *порівняльного аналізу* – для розмежування категорій, що використовуються в сучасних дослідженнях людського капіталу та суміжних економічних категорій; *економіко-математичного моделювання* – для

визначення взаємозв’язку соціально-економічних індикаторів функціонування авіаційного транспорту в контексті реалізації парадигми СУЛК та побудови інтегративної економіко-математичної моделі СУЛК підприємств авіаційного транспорту України; *статистичного аналізу* – в аналізі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин як

соціально-економічної домінанти розвитку людського капіталу авіатранспортних підприємств авіаційної галузі України, функціонального

32

забезпечення та особливостей соціального інвестування в стратегічному управлінні людським капіталом; *графічно-аналітичний метод* – для наочної ілюстрації основних положень і результатів роботи.

Нормативно-правовою базою роботи є Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, Міністерства Інфраструктури України, Державної авіаційної адміністрації України, інших міністерств та відомств, міжнародні акти щодо людського і соціального розвитку, управління авіаційним транспортом та безпекою авіації. Емпіричною і фактологічною основою дослідження стала інформація Державної служби статистики України, Інформаційно-аналітичного агентства «Держаналітінформ», статистичні дані Європейського Союзу, Міжнародної асоціації повітряного транспорту (IATA) та Міжнародної організації цивільної авіації (ICAO) та Управління цивільної авіації Польщі (ULC), звіти Світового Банку, JAA Training Organization та ПРООН про науково-технічний і людський розвиток, а також періодичні видання, Інтернет-ресурси та результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в розробцітеоретико-методологічних і науково-прикладних засад стратегічного управління людським капіталом авіатранспортних підприємств та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо забезпечення його ефективності.

Найсуттєвішими результатами дослідження, що визначають наукову новизну, містять практичну цінність і виносяться на захист, є такими:

*вперше:*

* обґрунтовано фундаментальні положення рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом, ядром формування якої визначено імператив людського розвитку, що забезпечує гармонізацію рефлексивно-превентивного, соціально-комерціалізаційного та професійно-

творчого напрямів діяльності за відповідними індикаторами результативності (еластичність стратегічного управлінського рішення, додана вартість, арт-

33

ефект) у полісуб’єктному середовищі соціально-трудової сфери для узгодження інтересів її партнерів та подолання дефіциту інтелектуальних ресурсів праці (08.00.07 та 08.00.04);

* побудовано категорійну матрицю, в якій впорядковано сукупність категорій теорії людського капіталу на основі аналізу їх багатоаспектності та багаторівневості, а логіка їх розташування обумовлюється співвідношенням ключових векторів метатеоретизування: ракурсу аналітичного розгляду об'єкту теорії людського капіталу (індивідуальна, мікро-, мезо- та макротеорія) та рівня наукового аналізу (теорія, методологія, практика,

експеримент), що дозволяє аргументувати сценарну варіативність стратегічних рішень в ієрархії управління (08.00.07);

1. запропоновано змістовне трактування стратегічного управління людським капіталом підприємства як процесу об’єктивного обґрунтування,

розробки та реалізації стратегії управління людським капіталом на основі її узгодження зі стратегією підприємства за пріоритетом імперативу людського розвитку, досягнення якого стає можливим за умов активізації діяльності підприємства як суб’єкта середовища соціально-трудової сфери в напрямку соціалізації та інтелектуалізації управління людським капіталом на основі збалансування інтересів зацікавлених сторін з метою підвищення соціально-економічних індикаторів розвитку та ефективності діяльності підприємства (08.00.04);

* розроблено організаційно-економічний механізм стратегічного управління людським капіталом підприємства, створення якого передбачає врахування системних обмежень його формування (конкретизацію принципів та чинників), а його функціонування спрямоване на обґрунтування стратегічних рішень (щодо виду стратегії, її цілей і завдань) для вибору методів управлінського впливу через тріаду засобів тактичного,

оперативного та стратегічного управління (08.00.04); *удосконалено:*

34

* понятійний апарат теорії людського капіталу, спектр дефініцій якого доповнено ідентифікацією на підприємстві «людського капіталу талантів» у результаті авторської аргументації посилення взаємозв’язку категорій

«людський потенціал» та «людський капітал», що доцільно враховувати при формуванні нормативних кількісних та соціально значимих якісних характеристик у процесах праці, підвищення результативності трудової діяльності працівників підприємства, створення доданої вартості в результаті комерціалізації людського потенціалу (08.00.04);

* інституціональне забезпечення системи відтворення людського капіталу, яке, на відміну від існуючого, передбачає розвиток його базових компонент (капіталу здоров’я, трудового, інтелектуального, організаційно-

підприємницького та культурно-морального капіталу) на основі регулювання інтегральної взаємодії формальних та неформальних інститутів за рахунок активізації діяльності окремого суб'єкта (працівника, фірми, галузі економіки, держави) в рамках ефективного функціонування відповідного соціального інституту (08.00.07);

* критеріальну базу діагностики ефективності діяльності підприємства,

яку доповнено показниками оцінювання стратегічного управління людським капіталом (величина накопичення комерціалізованого людського потенціалу; вартість людського потенціалу, придатного до комерційного використання; коефіцієнт частоти використання комерціалізованого людського потенціалу та інші), визначення яких запропоновано здійснювати послідовно в три етапи: оцінка людського капіталу як результату комерціалізації людського потенціалу; побудова системи управління комерціалізацією людського потенціалу; формування схеми розподілу інститутів за рівнями формування та комерціалізації людського потенціалу (08.00.04);

сценарний підхід до варіативного моделювання стратегії управління людським капіталом, який, на відміну від наявних, модифікується через побудову тривимірної моделі вибору стратегії та дозволяє поширити спектр

* видів і диференціювати стратегічні орієнтири у політиці управління

35

людським капіталом та проаналізувати його функціональне забезпечення (08.00.04);

*набули подальшого розвитку:*

* + теоретико-методологічні засади структуризації полісуб’єктного середовища соціально-трудової сфери, яке традиційно формується в функціональному полі формальних інститутів відтворення людського капіталу та збагачується дієвістю неформальних інститутів, що дозволить визначити пріоритетність поширення рефлексивної взаємодії соціальних партнерів у сфері праці з метою забезпечення ефективності стратегічного управління людським капіталом (08.00.07);
* алгоритм адаптивного управління людським капіталом, який базується на аргументації еволюційного взаємозв'язку концепцій управління персоналом та стратегічного управління людським капіталом і дозволяє визначати логічну послідовність та результативність їх запровадження в організацію ефективної діяльності підприємства за умов трансформації соціально-трудових відносин, а його імплементація буде сприяти реалізації стратегії сталого розвитку підприємства (08.00.04);
* методологічні підходи в системі стратегічного управління людським капіталом, які базуються на концептах гносеології предметної області його складових та збагачуються засобами діагностики рефлексивної взаємодії суб’єктів управління з урахуванням дотримання вимог загальносистемних принципів управлінського впливу (08.00.07);
* технологія стратегічного планування чисельності та структури персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу, яку доповнено та конкретизовано через моделювання компетенцій працівника за відповідною схемою інтерпретації важливості їх змін, що запропоновано враховувати при розробці стратегічного плану розвитку персоналу підприємства (08.00.04);
* методичні підходи до визначення стимуляторів та дестимуляторів рефлексивно-превентивного, соціально-комерціалізаційного та професійно-

36

творчого напрямів діяльності з урахуванням індикативного аналізу, формалізації й оцінювання їх впливу на результативність стратегічного управління людським капіталом на основі застосування економетричного інструментарію аналітичного вирівнювання в розробці факторних економіко-математичних моделей (08.00.07);

* важелі посилення рефлексивно-превентивної діяльності шляхом активізації механізму державно-приватного партнерства, результативність якого забезпечується на засадах упровадження специфічної групи інноваційно-інвестиційних проектів та розширення участі у міжнародних фінансових проектах (08.00.07);
* науково-прикладні рекомендації щодо підвищення рівня комерціалізації людського потенціалу перспективних працівників авіакомпаній, для виявлення яких, на відміну від традиційних, запропоновано використання інструментарію соціологічного опитування, що дозволило визначити напрями розвитку потенційної робочої сили та оцінювання кон'юнктури вітчизняного ринку авіаперевезень (08.00.04).

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому,щотеоретико-методологічні положення, науково-практичні рекомендації та висновки дисертаційної роботи є науковим підґрунтям для стратегічного управління людським капіталом в Україні. Основні результати роботи використані:

* *на міжнародному рівні* у діяльності: Institutul de Dezvoltare aSocietӑţii Informaţionale, м. Кишинів, Республіка Молдова (довідка № 01/01-

14 від 02.01.2014 р.) – при визначенні пропозицій щодо посилення взаємного впливу інформаційного суспільства, людського капіталу та глобалізації, міжнародної та регіональної співпраці авіатранспортних підприємств шляхом використання сучасних технологій для підвищення якості людського капіталу авіаційних спеціалістів;

1. *на державному рівні* у діяльності:Департаменту економіки іфінансів Міністерства інфраструктури України (довідка № 11/391-15 від

37

30.03.2015 р.) – при реалізації комплексу заходів державної політики щодо підвищення ефективності соціального захисту працівників авіаційного транспорту України шляхом практичного впровадження концептуальної схеми механізму державно-приватного партнерства в пенсійному забезпеченні працівників авіаційного транспорту; Конфедерації роботодавців України (довідка № 191 від 11.09.2017 р.) – при формуванні критеріальної бази для: обґрунтування пріоритетів корпоративної соціально-економічної політики на основі парадигмального моделювання стратегічного управління людським капіталом; формування стратегій управління людським капіталом на основі впровадження тривимірної моделі вибору стратегії та організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом;

1. *на регіональному рівні* у діяльності: Департаменту економічноїполітики Львівської обласної державної адміністрації (довідка № 1-10-2866

від 04.07.2017 р.) – при розробці та реалізації регіональної політики щодо підвищення ефективності людського розвитку населення Львівської області шляхом практичного впровадження моделі імперативу людського розвитку;

* *на рівні підприємств* у діяльності: ТОВ «Авіакомпанії«АЕРОДЖЕТ» (довідка № 01/029-1 від 22.02.2018 р.) - при впровадженні заходів корпоративної політики щодо підвищення ефективності стратегічного управління людським капіталом на основі науково-

методичного підходу до оцінювання людського капіталу як результату управління комерціалізацією людського потенціалу, інституціональної системи відтворення людського капіталу на мікрорівні, регулювання полісуб’єктного середовища та формування концептуальної моделі рефлексивної взаємодії суб’єктів стратегічного управління людським капіталом; відділу персоналу та фінансово-економічного відділу ТзОВ «Авіакомпанія «Атласджет Україна» (довідка № 114/12-КВ від 16.12.2015 р.)

– при підготовці та реалізації заходів щодо оцінювання та підвищення ефективності управління людським капіталом підприємства шляхом

38

практичного впровадження методики оцінки людського капіталу підприємства як результату комерціалізації людського потенціалу та моделі формування організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом; Комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Київ» (Жуляни) (довідка від 29.07.2014 р.) – при розробці та використанні практичних рекомендацій для формування політики управління людським капіталом авіатранспортних підприємств під впливом факторів турбулентного середовища та в умовах браку талантів.

Основні положення дисертації також застосовуються у навчальному процесі ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені

Вадима Гетьмана» при викладанні дисциплін «Людський розвиток», «Менеджмент персоналу», «Організація консалтингової діяльності в управлінні персоналом», «Соціальна відповідальність», «Стратегічне управління людськими ресурсами» (довідка від 15.02.2017 р.).

**Особистий внесок здобувача**.Дисертація є завершеним науковимдослідженням. Наведені в роботі науково-теоретичні положення, методичні та практичні розробки, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, здобуті автором самостійно та викладені в наукових публікаціях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті матеріали, які належать особисто авторові. Положення та результати кандидатської дисертації в роботі не використовувалися.

**Апробація результатів дослідження**.Основні наукові положення ірезультати дисертації доповідались й отримали схвалення на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Антикризові механізми регіонального та муніципального розвитку» (м. Київ, 2010), «Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування» (м. Київ, 2011), «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки» (м. Рівне, 2011), «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі» (м. Київ, 2011), «Актуальные проблемы и инновации в экономике, управлении, образовании, информационных

39

технологиях» (м. Ставрополь, 2011), «Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2011)» (м. Санкт-Петербург, 2011), «Сучасні проблеми управління» (м. Донецьк, 2011), «Проблемы

прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития» (м. Мінськ, 2011, 2015), «Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве» (м. Кемерово, 2011), «Економіка і менеджмент» (м. Львів, 2011), «Соціально-економічні аспекти реструктуризації регіональної економіки» (м. Вінниця, 2011), «Актуальні питання сучасної економіки» (м. Умань, 2011), «Business and Management 2012» (м. Вільнюс, 2012), „Kryzys finansowy – przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Środkowej i Wschodniej” (м. Наленчув, 2012), «PMA 2012 Conference. Performance management: from strategy to delivery» (м. Кембридж, 2012), «Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы» (м. Варна, 2012), «Рефлексивные процессы и управление в экономике» (м. Севастополь, 2012), «Marketing and Business Strategies for Central and Eastern Europe» (м. Відень, 2012), «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (м. Санкт-Петербург, 2013), «Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти» (м. Одеса, 2013), «Стратегічні імперативи сучасного менеджменту» (м. Київ, 2014), «Uncertainty in a Flattening World: Challenges for IHRM» (м. Краків,

2014), «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2014), «Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці» (м. Полтава, 2015), «Актуальные проблемы развития экономики и образования» (м. Душанбе, 2015), «Zarządzanie ludźmi w sektorze publicznym i non-profit» (м. Познань,

2015), «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 2015), «Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2015), «Сучасні тенденції розвитку світової економіки» (м. Харків, 2016), «The world congress «Aviation in the XXI-st century» (м. Київ, 2016), «Dylematy

40

zarządzania kadrami w organizacjach krajowych i międzynarodowych» (м. Вроцлав, 2016), «Модернізація управління національною економікою» (м. Київ, 2016), «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці

* умовах становлення нової економіки» (м. Київ, 2017), «Инновации: от теории к практике» (м. Брест, 2017).

**Публікації.** За результатами наукових досліджень автором опубліковано

70 наукових праць загальним обсягом 53,4 друк. арк.; із них: 1 одноосібна монографія, 1 колективна монографія, 13 статей у наукових фахових виданнях України, 6 статей – у наукових фахових виданнях України, які зареєстровані у міжнародних наукометричних базах, 9 статей – у зарубіжних виданнях, 40 публікацій – в інших виданнях.

**Структура й обсяг роботи**.Дисертаційна робота складається з анотації,вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст дисертації викладено на 408 сторінках. Робота містить 88 рисунків на 39 сторінках, 50 таблиць на 25 сторінках, 14 додатків на 73 сторінках. Список використаних джерел налічує 638 найменувань.

**ВИСНОВКИ**

1. дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової проблеми, яка полягає у розробці та обґрунтуванні теоретико-методологічних, методичних і науково-практичних засад стратегічного управління людським капіталом підприємств в умовах трансформації соціально-трудових відносин в Україні.
2. межах вирішення зазначеної проблеми у темі і меті дисертації отримано наступні методологічні та науково-практичні результати проведених досліджень.

1. В результаті дослідження генезису сучасної теорії людського капіталу,

уточнено її понятійний апарат, спектр дефініцій якого доповнено на основі посилення взаємозв’язку категорій «людський потенціал підприємства» та «людський капітал» через ідентифікацію на підприємстві «загального людського капіталу» та «людського капіталу талантів». На основі співвідношення ключових векторів метатеоретизування: ракурсу аналітичного розгляду об'єкту теорії людського капіталу (індивідуальна, мікро-, мезо- та макротеорія) та рівня наукового аналізу (теорія, методологія, практика, експеримент) побудовано категорійну матрицю сучасної теорії людського капіталу, за допомогою якої здійснюється аргументація сценарної варіативності стратегічних рішень в ієрархії управління людським капіталом.

1. Доведено взаємозв’язок концепцій управління персоналом та концептуальних підходів до стратегічного управління людським капіталом на основі здійснення еволюційного аналізу діалектики наукових підходів до стратегічного управління людським капіталом підприємств. Аргументовано суттєвий вплив сучасних трендів інтелектуалізації та соціалізації економіки на стратегічне управління людським капіталом.
2. Методологію стратегічного управління людським капіталом впорядковано за конкретною логікою: побудова теоретичного базису шляхом застосування міждисициплінарного підходу, що дозволить збагатити зазначену концепцію комплексом постулатів сучасних теорій, серед яких найбільш

438

значущими в стратегічному передбаченні аргументовано концептуальні положення неоінституціональної економічної теорії, теорії соціально-трудових відносин, ряду теорій управління, психологічних теорій в економіці та теорії організацій, що охоплює теорію систем, теорію синергетики та теорію складності; формування сучасної наукової концепції стратегічного управління людським капіталом; визначення гносеології предметної області складових людського капіталу, що передбачає оцінювання логіки рефлексивної взаємодії суб’єктів управління з урахуванням загальносистемних принципів управління в процесі парадигмального моделювання.

* 1. Доведено доцільність використання рефлексивно-знаннєвої парадигми

1. стратегічному управлінні людським капіталом із застосуванням парадигмального моделювання. Складовими зазначеної парадигми визначено рефлексивно-превентивний, соціально-комерціалізаційний та професійно-

творчий напрями діяльності за відповідними індикаторами результативності СУЛК (еластичність, додана вартість, арт-ефект) в полісуб’єктному середовищі соціально-трудової сфери з врахуванням збалансування інтересів зацікавлених сторін в умовах турбулентності середовища та браку талантів в довгостроковій перспективі, особливостей відтворення людського потенціалу підприємства та розвитку людського капіталу в контексті інтелектуалізації та соціалізації. Парадигмальне моделювання дозволило обґрунтувати структурно-логічну схему в методології стратегічного управління людським капіталом.

1. Обґрунтовано імператив людського розвитку як домінанту стратегічного управління людським капіталом, який визначено інноваційним ядром обґрунтованої рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом. Його специфічною особливістю є імплікація таких елементів як рефлексивний механізм ринку праці та інституційне середовище.
2. Визначено інституціональний підхід як інноваційний пріоритет стратегічного управління людським капіталом. Реалізація такого підходу передбачає визначення: інтегративної моделі розвитку людського капіталу;

методологічних засад розвитку інституціональної системи відтворення

439

людського капіталу, ефективне функціонування якої забезпечується за допомогою комплексу визначальних елементів на основі інтегральної взаємодії формальних та неформальних інститутів в процесі відтворення людського капіталу окремим суб’єктом (працівник, фірма, галузь, держава) на різних рівнях інституційного регулювання. Обґрунтовано доцільність методичних підходів до оцінювання ефективності стратегічного управління людським капіталом.

* 1. В результаті аналізу особливостей сучасного розвитку національного ринку авіаційних перевезень виявлено характерні тренди. На ринку авіаперевезень в Україні визначено високу ризикованість зовнішнього середовища для українських авіакомпаній, зафіксовано посилення конкуренції

1. цілому та конкуренції за високопрофесійних працівників зокрема. Виявлено позитивну тенденцію до збільшення інвестицій в українські аеропорти та підвищення оплати праці авіаційних працівників. Встановлено гостру необхідність підвищення рівня безпеки авіації. Відзначено активізацію впровадження сучасних технологій в управління людським капіталом авіатранспортних підприємств. Доведено високу ризикованість полісуб’єктного середовища соціально-трудової сфери.
   1. Визначено стимулятори та дестимулятори соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту на основі результатів індикативного аналізу факторних ознак рефлексивно-превентивного, соціально-комерціалізаційного та професійно-творчого напрямів діяльності із застосуванням економетричного інструментарію аналітичного вирівнювання в розробці факторних економіко-

математичних моделей.

* 1. На основі аналізу соціального, економічного, правового та організаційного аспектів трансформації соціально-трудових відносин визначено

1. особливості у сфері авіаційного транспорту, де соціальний аспект має домінуючий характер за рахунок імплементації відповідної соціальної політики та застосування інструментів соціальної відповідальності спрямованих на посилення ідеології соціального партнерства та зміну життєвих цінностей працівників.

440

1. Концептуальний сценарій стратегічного управління людським капіталом авіаційного транспорту, запропонований в дисертаційній роботі,

передбачає послідовне виконання трьох етапів: концептуального, сценарного та імплементаційного. Зокрема, концептуальний етап акцентує увагу на розробці відповідної наукової концепції стратегічного управління людським капіталом, сценарний – на виборі відповідної стратегії управління людським капіталом із застосування сценарної моделі вибору, імплементаційний - на прогнозуванні розвитку сфер функціонального забезпечення та контролю і моніторингу реалізації обраної стратегії управління людським капіталом.

1. Сценарний підхід щодо вибору стратегії управління людським капіталом передбачає побудову тривимірної моделі, яка представлена відповідною графічною та математичною інтерпретаціями. Для варіативного вибору виду стратегії запропоновано класифікацію стратегій управління людським капіталом. Визначення політики управління людським капіталом повинно спиратися на диференційовані стратегічні підходи та проведення аналізу функціонального забезпечення СУЛК.
2. На основі аналізу результатів проведеного соціологічного дослідження визначено напрямки розвитку людського потенціалу магістрантів авіаційного закладу вищої освіти як потенційних працівників авіакомпаній. Це дозволило обґрунтувати перспективи комерціалізації їх людського потенціалу:

посилення рівня співпраці навчального закладу та авіакомпаній для проходження магістерської практики та подальшого їх працевлаштування; підвищення рівня кваліфікації та розвиток професійно значущих компетенцій потенційних працівників; підвищення рівня престижності авіаційного закладу вищої освіти.

1. Визначено національні пріоритети модернізації стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту. Зокрема,

запропоновано організаційно-економічний механізм стратегічного управління людським капіталом, формування якого здійснюється послідовно за запропонованою структурно-логічною схемою, а функціонування передбачає обґрунтування виду стратегії, стратегічних цілей і завдань, вибір оптимальних

441

методів стратегічного управління на основі реалізації інституціональних функцій відповідальних суб’єктів та визначення пріоритетів модернізації стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України.

1. Обґрунтовано розвиток системи управління комерціалізацією людського потенціалу підприємства шляхом удосконалення науково-

методичних підходів до ідентифікації критеріїв результативності функціонування СУЛК. Оцінювання критеріїв запропоновано здійснювати за технологією в три етапи: оцінки людського капіталу як результату комерціалізації людського потенціалу, побудови системи управління комерціалізацією людського потенціалу, визначення схеми розподілу інститутів за рівнями формування та комерціалізації людського потенціалу.

1. Запропоновано інноваційні підходи в реалізації рефлексивно-

знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом. Зокрема, для впровадження стратегії значної гармонізації стратегічного управління людським капіталом розроблено: технологію стратегічного планування персоналу як людського капіталу на основі компетентнісного підходу та матриці зміни компетенцій працівника з метою посилення важелів професійно-творчого напрямку діяльності парадигми стратегічного управління людським капіталом; концептуальну схему механізму державно-приватного партнерства в пенсійному забезпеченні працівників авіаційного транспорту з метою посилення важелів рефлексивно-превентивного напрямку діяльності.