

4. Иванов. Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монографія / Ю. Б. Иванов, П. А. Орлов, О. Ю. Иванова. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. – 352.
5. Булах І. В. Конкурентостійкість підприємства як економічне поняття та його значення в галузі зв'язку. / І. В. Булах, Т. Б. Надтока // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2004. – Вип. 80. – С. 156-161.
6. Качалина Л. Н. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия : Научное издание / Л. Н. Качалина, Ю. Б. Иванов, А. Н. Тищенко, Н. А. Дробитько, О. С. Абрамова. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2004. – 256 с.
7. Абубакиров Р.Ф. Институциональная среда социальной сферы современной экономики : автореф. дис. на получение науч. степени доктора экономических наук : 08.00.01 / Ришат Фазлудинович Абубакиров; [Место защиты: Казан. гос. техн. ун-т им. А.Н. Туполева]. – Казань, 2009. – 42 с.
8. Бабич А.М. и др. Социальная сфера в условиях перехода к рынку / А.М. Бабич. – М.: Экономика, 1993. – 220 с.
9. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учебное пособие для студентов вузов / В.Л. Иноземцев. – М.: Логос, 2000. – С. 59-60.
10. Новіков В.М. Організація і розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід) / В.М. Новіков. – К.: Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.
11. Електронний ресурс. Режим доступу: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).
12. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.
13. Качалина Л. Н. Конкурентоспособный менеджмент / Л. Н. Качалина. – М. : Изд-во Эксмо, 2006. – 464 с.
14. Дойль П. Маркетинг, ориентированный на стоимость / П. Дойль ; Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 480 с.
15. Управління конкурентоспроможністю підприємства : Підручник / Ю. Б. Иванов, М. О. Кизим, О. М. Тищенко, О. Ю. Иванова, О. В. Ревенко, Т. М. Чечетова-Терашвілі. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 320 с.
16. Чухно А.А. Цивілізаційний і формаційний підхід та їх роль в економічній теорії та суспільній практиці // Економіка України. – 2001. - №6. – С. 39-47. – с. 41.
17. Малий І.Й. Держава і ринок послуг в трансформаційній економіці // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. Вип. 1 / За заг. Ред. А.В. Шегди. – К. ТОВ «Кадрі», 2002. – С. 56-66. – с. 56.
18. Державна служба статистики України від 30.07.2012р. № 05/1-40/72, Режим доступу [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
19. Зламанюк Т. Системно-процесний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства [Електронний ресурс]. –Режим доступу [:http://confiapv.at.ua/publ/konf\\_9\\_10\\_grudnja\\_2010\\_r/sistemno\\_procesnij\\_pidkhd\\_do\\_upravlinnja\\_konkurentospromozhnistju\\_pidpriemstva/4-1-0-385](http://confiapv.at.ua/publ/konf_9_10_grudnja_2010_r/sistemno_procesnij_pidkhd_do_upravlinnja_konkurentospromozhnistju_pidpriemstva/4-1-0-385)
20. Системно-процесний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства : реферат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://referatcentral.org.ua/marketing>
21. Сімах Ю. А. Визначення поняття конкурентостійкість підприємства. / Ю. А. Сімах // Вісник Міжнародного Слов'янського Університету. Серія «Економічні науки». Том X, 2007. - № 1. – С. 12-16.
22. Мохначев С. А. Управленческие аспекты конкурентоспособности регионального вуза на рынке образовательных услуг. / С. А. Мохначев // Интеграция образования. - № ¾ (48/49). – 2007. – С. 14-16.
23. Миргородская Е. О. Эволюция финансового капитала в условиях глобализации: Автореф. дисс... докт. экон. наук: 08.00.01 – экономическая теория / Е. О. Миргородская; МГУ им. М. В. Ломоносова. – М., 2007. – 50 с.
24. Роуз М. Д. Выявление источников устойчивых конкурентных преимуществ / М. Д. Роуз, У. С. Даелленбах / Пер. В. С. Канькало // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 115 – 126.
25. Мінцберг Г. Зліт і падіння стратегічного планування / Пер. з англ. К. Сисосва / Г. Мінцберг. – К. : Видавництво Олексія Капусти (підрозділ Агенції «Стандарт», 2008. – 412 с.
26. Булах І.В. Оцінка конкурентоспроможності підприємства електров'язку: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / І.В. Булах; Одес. нац. акад. зв'язку ім. О.С. Попова. – 2008. – 20 с.
27. Посторонко В. М. Поняття та категорійний апарат конкурентоспроможності підприємства та проблематики його визначення // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – № 6, Т. 2. – С. 276 – 277.

УДК 331.101

#### ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

*Кліменкова О.В.*, ст.викл.кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку економічних відносин, що базуються на постулатах економіки знань ядром якої є людина зі своїми знаннями, людський капітал виступає визначальним чинником сталого розвитку. Це пояснюється тим, що високі результати діяльності суб'єктів господарювання забезпечуються знаннями, навичками та здібностями працівників, їх здатністю до інноваційної праці. Фахівці наголошують на тому, що саме людський прогрес, разом зі знаннями, які продукує людина перетворився у рушійну силу розвитку та підвищення конкурентоспроможності [1]. Отже, вивчення питань ефективного використання продуктивної сили людських ресурсів, що реалізується у формі людського капіталу є вкрай важливим та посідає чільне місце серед пріоритетних напрямів дослідження в економічній та гуманітарній сферах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Роль людського капіталу у формуванні економіки висвітлено у зарубіжних дослідженнях Б.Вейсброта, Дж.Мінцера, Л.Хансена, М.Блауга, Р.Лейарда, Дж.Псахаропулоса, Ф.Уелча, Б.Чізвіка, Дж.Р.Уолш, Ф.Нойманна, Д.Бегга, С.Фішера, П.Хейне. Проблеми управління людським капіталом у контексті забезпечення інноваційного розвитку досліджували Т. Г. Мясоєдова, Г. Автономов, С. А. Дятлов, О. П. Корольов, А. Ф. Лисков, П. Лукша, М. Белоусенко, Д. Саласік, В. І. Штефан. Українські фахівці А.І.Амоша, В.П.Антонюк, С.С.Аптекарь, С.І.Бандур, Д.П.Богиня, О.А.Гришнова, А.М.Колот, Є.М.Лібанова, Н.Д.Лук'янченко, Л.В.Шаульська, М.І.Хромов досліджували людський капітал як функціонуючу й зростаючу цінність, імперативи стратегічного розвитку людського капіталу, можливості та шляхи його накопичення на рівні держави, регіону, індивіда.

**Виділення невирішеної проблеми.** В той же час, об'єктивно обумовлений динамізм економічного середовища, що у своєму існуванні проходить різні стадії, не оминаючи й кризової, вимагає пошуку сучасних методів управління людським капіталом на різних стадіях економічного циклу, зокрема, на етапі кризи та механізмів трансформації існуючих управлінських підходів відповідно до вимог часу.

У зв'язку з цим, **метою наукової статті** є визначення особливостей управління людським капіталом в умовах економічної кризи та обґрунтування напрямів його трансформації у кризовій ситуації та на етапі виходу з неї.

**Результати дослідження.** Відомо, що цикли є загальною формою руху будь-яких систем у природі й суспільстві. Кожний цикл проходить у своєму розвитку п'ять фаз: зародження в надрах попереднього циклу; інноваційні становлення; поширення (дифузія); стабільний розвиток (зрілість); витіснення новою, більш прогресивною системою (кризова фаза). Після цього можливі або перехід системи у новий якісний стан (черговий цикл у її динаміці), або розпад зі збереженням на якийсь час реліктів попередньої системи.

Узагальнюючи всі підходи до визначення економічної кризи, представляється доцільним говорити про те, що криза - це процес, який розвертається в міру того, як різні фактори починають взаємодіяти непередбаченим чином. Це порушення рівноваги відтворювальних пропорцій і, одночасно, процес досягнення нового збалансованого стану макро- і мікросистем.

Будь-які кризи у соціально-економічному середовищі, пов'язані із загрозою та перешкодами нормальної життєдіяльності людини значно впливають на формування й розвиток людського капіталу. Кризові коливання відбиваються на його структурі та якості, впливають на рівень життя й стан здоров'я. Все це у різній мірі негативно позначається на ефективності діяльності всіх функціональних рівнів у державі, й відповідно, відбивається на якості розвитку людського капіталу.

Однією з найважливіших передумов виходу з економічної кризи та подолання її наслідків є впровадження інноваційного підходу щодо розвитку економіки, що знаходить своє відображення у трансформації методів та принципів управління людським капіталом. Вважаємо, що така трансформація має відбуватися на кожній зі стадій управління людським капіталом (формування, використання, розвиток, нагромадження тощо) та передбачати розробку і використання специфічних управлінських інструментів, що враховують особливості управління людським капіталом в умовах економічної кризи. При цьому ми повністю поділяємо думку С.Позднякової та О.Следь щодо переліку суб'єктів, що мають бути зацікавлені у впровадженні інноваційних підходів щодо управління людським капіталом [2, с.324].

окремі індивіди, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління;

роботодавці у формі підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні;

державна та громадські організації, які приймають участь у процесах управління людським капіталом на макрорівні.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що система управління людським капіталом в умовах тривалої кризи повинна відповідати наступним основним вимогам:

зберігати або підвищувати продуктивність праці людини;

бути гнучкою;

бути економічною;

зберігати й нагромаджувати накопичені освітні, фізичні й культурні цінності.

Крім того, з'ясовано, що стан справ у сфері управління людським капіталом на національному та регіональних рівнях в Україні є незадовільним, а основними причинами виникнення кризи на вітчизняних підприємствах, які спричиняють вкрай негативний вплив на людський капітал є:

відсутність стратегічного підходу, орієнтація на рішення оперативних і тактичних питань, на досягнення короткострокових результатів;

нездатність адаптуватися до ринкового попиту і його змін;

зниження мотивації персоналу, невідповідність кваліфікації працівників складним стратегічним завданням;

зниження технологічної дисципліни;

старіння основних фондів;

розбіжність економічних інтересів (іхне протиріччя) власників, менеджерів і трудового колективу;

зростаюча невідповідність між структурою виробництва, попитом на продукцію та структурою пропозиції товарів;

недостатнє знання поточного й прогнозного стану ринку.

Досліджуючи ключові тенденції та закономірності розвитку систем управління людськими ресурсами суб'єктів господарювання, їх впливу на ефективність використання людського капіталу М.В.Ніколайчук підкреслює, що з точки зору людського капіталу, сучасна економічна криза в своїй основі має системну неадекватність економічного механізму тенденціям розвитку, а неможливість її подолати відзначається відсутністю належного людського капіталу, невисокою якістю топ менеджменту компаній та менеджерів середньої ланки [3].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що одним з пріоритетних напрямів трансформації управління людськими ресурсами на національному рівні має стати впровадження нових інструментів розвитку людського капіталу, зокрема - стратегічного планування за допомогою комплексної Програми розвитку освіти й цілеспрямованої державної політики в цій сфері. Перспективним представляється також формування й розвиток внутрішнього ринку праці в країні. Саме через нього буде реалізовуватися траєкторія нагромадження людського капіталу. У рамках розвитку ринку праці в Україні слід визначити наступні напрямки:

забезпечення збалансованої професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці на основі аналізу й прогнозу потреб галузей економіки у відповідних категоріях працівників і корегування структури професійного навчання з урахуванням перспектив соціально-економічного й виробничого розвитку;

розвиток малого бізнесу в сфері послуг і виробництва продукції масового споживання, різних форм сімейного бізнесу з метою створення умов для працевлаштування незайнятого населення;

забезпечення соціальних гарантій особам, що втратили роботу, посилення соціального захисту неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення;

підвищення конкурентоспроможності робочої сили адекватно вимогам ринку праці через систему вищого професійного освіти.

Необхідно передбачити заходи в області підвищення якості робочої сили, забезпечення економіки робітниками й фахівцями певних кваліфікацій:

розвиток професійної орієнтації школярів, підвищення їхньої мотивації до трудової діяльності по професіях, затребуваним на ринку праці;

розробка механізму визначення потреби у випускниках установ професійного освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінки ефективності вкладень засобів в освіту;

поліпшення професійної орієнтації й психологічної підтримки населення;

розробка професійних стандартів до професійного рівня працівників, оцінка його якості, заснованої на визначенні їхньої компетентності й здатності гнучко реагувати на збільшення вимог професійної підготовки;

удосконалення професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації безробітних з метою їхнього якнайшвидшого працевлаштування;

забезпечення гарантій доступності освіти, передбачених державним освітнім мінімумом;

введення в практику освіти систему безперервної освіти працюючих;

впровадження інноваційних технологій на всіх рівнях освітньої системи.

У сучасних умовах на зміну поглядам на освіту як на споживачу й непродуктивну систему повинне прийти розуміння, що сучасна професійне освіта отримує особливу економічну роль у розвитку країни та регіонів, а стан системи професійної освіти, в остаточному підсумку, визначає розвиток території на найближчі роки.

Проведене дослідження дозволило встановити, що пріоритетними напрямками трансформації в системі управління людськими

ресурсами на регіональному рівні мають стати заходи спрямовані на приведення освітньої сфери у відповідність запитам споживачів і ринку праці; підвищення якості людського капіталу за допомогою ефективного використання наявних ресурсів; залучення інвестицій. Виходячи з цих міркувань розроблено схему регіонального управління розвитком людського капіталу (рис.1), яка за своїм характером є комплексною та містить чотири основних блоки управлінських функцій щодо регіонального управління розвитком людського капіталу.

Оскільки в сфері безпосереднього регіонального управління перебуває тільки регіональна система освіти, як видно з рис.1, важливим інструментом розвитку людського капіталу може стати регіональне замовлення на професійну освіта.

На регіональному рівні умови формування регіонального замовлення на професійну освіту розглядаються як залучення додаткових інвестицій з державного бюджету й додаткових приватних фондів, забезпечення можливостей працевлаштування випускників і створення привабливих умов для населення.

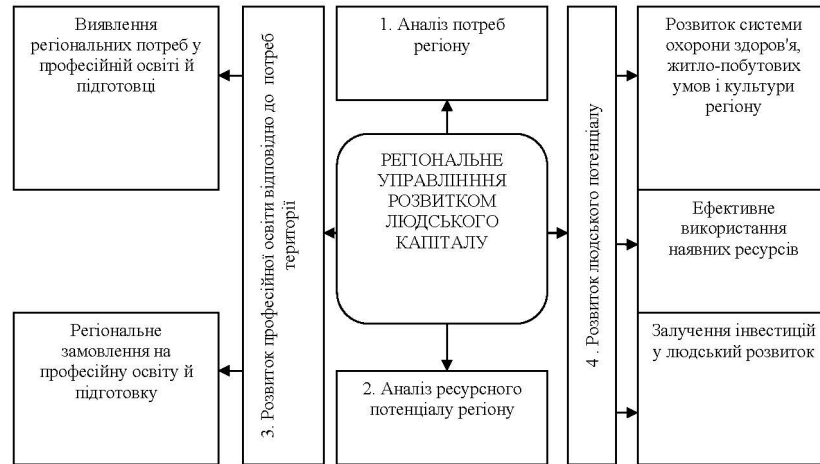


Рис.1. Рекомендована схема регіонального управління розвитком людського капіталу

Узагальнюючі існуючі науково-практичні доробки у зазначені сфері зауважимо, що схема формування й реалізації регіонального замовлення полягає в наступному:

- розробка перспективної структури напрямів і спеціальностей професійної освіти (на основі аналізу потреб);
- визначення кількісних показників (на основі наявної й перспективної потреби);
- виявлення освітніх установ території, здатних виконати регіональне замовлення;
- визначення частини регіонального замовлення, яку на даний момент не можуть виконати освітні установи території;
- виявлення перспективних можливостей виконання цієї частини замовлення освітніми установами території;
- виявлення освітніх установ поза територією, здатних виконати відсутню частину регіонального замовлення;
- розміщення регіонального замовлення за рахунок усіх можливих джерел фінансування;
- контроль виконання регіонального замовлення й оцінка якості освіти.

В ході дослідження визначено, що антикризове управління людським капіталом має бути орієнтоване на досягнення низки цілей, серед яких базовою є модернізація структури господарського комплексу держави відповідно до потреб ринку (рис.2). Виходячи з наведених цілей антикризового управління людським капіталом, важливо сформувати антикризову стратегію в рамках мікросистеми.

Стратегія розвитку промислових підприємств являє собою систему комплексних заходів щодо формування цілей на перспективу трьох-п'яти років, ранжирування цілей на стратегічну й функціональні, і мобілізацію всіх видів обмежених ресурсів для реалізації місії й цілей фірми. Але в умовах ринкової невизначеності, що підсилюється в умовах транзитивної української економіки, наявності комерційних ризиків, будь-яке управління людським капіталом, як на макро- так і на мікрорівнях повинне носити антикризову спрямованість, що у свою чергу розкривається комплексною системою заходів щодо прогнозування кризових процесів, формування методик і технології виходу підприємств з кризи й подолання її наслідків.



Рис. 2. Цілі антикризового управління людським капіталом

**Висновки та пропозиції.** Криза як специфічна стадія життєдіяльності економічної системи потребує використання відповідних управлінських інструментів, які перш за все доречно впроваджувати на всіх рівнях управління людськими ресурсами та, зокрема, управління людським капіталом. Трансформація існуючої системи управління людським капіталом дозволить оперативніше зреагувати на прояви економічної кризи та запобігти загостренню її наслідків, а практичне використання викладених рекомендацій – забезпечити ефективність управління людським капіталом в Україні в умовах економічної кризи та виходу з неї.

#### РЕЗЮМЕ

Статтю присвячено визначенню особливостей управління людським капіталом в умовах економічної кризи та обґрунтуванню напрямів його трансформації у кризовій ситуації та на етапі виходу з неї. Висвітлено зміст пріоритетних напрямів трансформації управління людським капіталом на різних рівнях. Запропоновано схему регіонального управління розвитком людського капіталу. Визначено цілі антикризового управління людським капіталом.

**Ключові слова:** людський капітал, управління людським капіталом, економічна криза, розвиток людського капіталу

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена определению особенностей управления человеческим капиталом в условиях экономического кризиса и обоснованию направленности его трансформации в кризисной ситуации и на этапе выхода из нее. Освещено содержание приоритетных направлений трансформации управления человеческим капиталом на различных уровнях. Предложена схема регионального управления развитием человеческого капитала. Определены цели антикризисного управления человеческим капиталом.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, управление человеческим капиталом, экономический кризис, развитие человеческого капитала

#### SUMMARY

Article is devoted to determination of human capital management features in the conditions of an economic crisis and to justification of the directions of its transformation in a crisis situation and at an exit stage from it. The maintenance of the priority directions of human capital management transformation at various levels is shined. The scheme of regional management by human capital development is offered. Purposes of crisis management by the human capital are defined.

**Key words:** human capital, human capital management, economic crisis, development of the human capital

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Барышева А.В. Экономика знаний: новая парадигма научного познания / А.В.Барышева [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru>.
2. Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С.Позднякова, О.Следь // Економічний аналіз. – 2010. – Вип.7. – С.323-326.
3. Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання / М.В. Ніколайчук // [Електронний ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nbu.gov.ua>.

УДК 330.837:330.341.2

#### ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РАЦИОНАЛЬНОСТЬ И ОТНОШЕНИЯ СОБСТВЕННОСТИ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Клишова Е.В.*, к.э.н, доцент кафедры экономической теории Донецкого Национального университета

*Вишневская Н.П.*, к.гос.упр., доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами Донецкого Государственного университета управления

Проблема рациональности хозяйствующих субъектов является основной проблемой экономической науки. В зависимости от решений, принимаемых субъектами на основе их представлений о рациональном выборе, происходит перемещение экономических ресурсов и функционирует система общественного воспроизводства. Анализ формирования институциональной основы экономической системы, причин возникновения и последствий институциональных деформаций возможен только в контексте экономической рациональности, поскольку все институты производны от стремления агентов (или определенных их групп) к рационализации выбора и социального поведения. Это предопределило ключевой характер проблемы рациональности для развития экономической теории в теоретическом и практическом отношениях.

Целью работы является исследование с позиций структурно – функционального анализа взаимодействия рациональности и отношений собственности в контексте теории экономической рациональности.

Поскольку источником развития каждой социально-экономической системы является деятельность экономического агента, постольку исходным пунктом теории рациональности становится изучение индивидуальной рациональности. Восхождение к её сущности начинается с анализа категории выбора как процесса определения и реализации некоей предпочитаемой альтернативы из всех возможных. Если выбор как функция (зависимая переменная) определен предпочтениями агента, то индивидуальный набор предпочтений играет роль сущности, реализующейся в поступательном выборе - поведении агентов. Формирование «лестницы предпочтений», имманентной каждому агенту, исследовалось украинским экономистом А. Билимовичем, который полагал, что внутри «скалы (шкалы) потребностей» постоянно происходит «торг» за место в иерархии этой «скалы», результаты которого лежат в основе субъективных оценок ценности благ. Определенное благо является, например, для агента более ценным, поскольку потребность в нем более настоятельна [1,475]. «Скала потребностей» агента находится, по Билимовичу, в состоянии постоянного преобразования под воздействием вытеснения старых предпочтений новыми и перестройки их совокупности.

Важнейшим условием познания сущности индивидуальной рациональности является разграничение базовых и ситуативных предпочтений. «Мы столкнулись с двумя противоречащими друг другу позициями. Дж. Гэлбрэйт и другие утверждают, что функции вкусов и предпочтений изменяются в зависимости от обстоятельств. Беккер и Стиглер, напротив, убеждены, что основные функции неизменны – их только следует правильно специфицировать», - отмечает Дж. Ходжсон [2,13]. Между тем, приведенные позиции противоречивы лишь на первый взгляд.

Если ситуативные предпочтения могут активно изменяться под воздействием, например, рекламы или быстро меняющейся моды, то совокупность базовых предпочтений несравнимо более стабильна, консервативна и модифицируется под воздействием весомых факторов в течение длительного временного промежутка. Образование новой иерархии базовых предпочтений детерминировано критериями формирования этой иерархии, позволяющими агенту отнести «к ценности» и «отделить в многообразной действительности то, что существенно для него, от того, что таковым не является» [3,39], согласно тем принципам, которые являются для него «внутренне необходимыми» [4,204]. Ходжсон рассматривает их как «факторы, которые являются фундаментальными по отношению к целям, предпочтениям и обдумыванию в целом» [2,21].