

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ШКОДА ТЕТЯНА НИКОДИМІВНА

УДК [005.21:331.101.262]:338.47 + 658.3

**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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі економіки Національного авіаційного університету Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Жаворонкова Галина Василівна,
Національний авіаційний університет (м. Київ),
професор кафедри аерокосмічної геодезії

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Фролова Лариса Володимирівна,
Одеський національний політехнічний університет,
завідувач кафедри підприємництва і торгівлі

доктор економічних наук, професор
Захарова Оксана Володимирівна,
Черкаський державний технологічний університет,
професор кафедри менеджменту
та бізнес-адміністрування

доктор економічних наук, доцент,
Мельничук Дмитро Петрович,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
(м. Київ),
професор кафедри маркетингу
та поведінкової економіки

Захист дисертації відбудеться «19» грудня 2018 р. о 12⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03057, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49 г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «19» листопада 2018 р.

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, доцент

Л.М. Ємельяненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасне суспільство під впливом інноваційних процесів 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 з 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 розвитку 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 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-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. Лукасевич, Д. Мельничук, Л. Михайлова, М. Ніколайчук, О. Носик, Л. Семів, В. Смірнов, В. Токарева, 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. Нортон, А. Стрікланда, 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. Мягих, Ю. Пашенко, С. Петровська, С. Пілецька, Н. Полянська, І. Садловська, Г. Юн та ін. Спектр проблем регулювання економічних процесів в умовах трансформації соціально-трудова 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, М. Кастельс, Ф. Махлуп, І. Репіна, Т. Стюарт, Й. Хаяші, Т. Умесао та ін. Теоретико-методологічні та методично-прикладні аспекти стратегічного управління людським капіталом підприємств фрагментарно 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-трудова 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 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 є розробка 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-трудова відносин;
- визначити специфіку інституціонального підходу в стратегічному управлінні людським капіталом;
- сформулювати 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;
- виявити причини та наслідки трансформації соціально-трудова відносин в умовах глобалізаційних викликів;
- охарактеризувати особливості соціального інвестування людського капіталу авіатранспортних підприємств України;
- обґрунтувати доцільність запровадження сценарного підходу в забезпеченні варіативності вибору стратегії управління людським капіталом;
- диференціювати стратегічні підходи у визначенні політики управління людським капіталом авіатранспортних підприємств України;
- проаналізувати функціональне забезпечення стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України;
- оцінити перспективи комерціалізації людського потенціалу майбутніх працівників авіакомпаній на основі проведення соціологічного дослідження;
- запропонувати організаційно-економічний механізм стратегічного управління людським капіталом;
- розробити науково-методичні підходи до оцінки людського капіталу як результату комерціалізації людського потенціалу;
- обґрунтувати інноваційні підходи щодо реалізації рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України.

Об'єктом дослідження є процеси управління людським капіталом авіатранспортних підприємств в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні аспекти стратегічного управління людським капіталом підприємств в умовах трансформації соціально-трудова відносин.

Методи дослідження. Теоретико-методологічним та методичним підґрунтям 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-трудова 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 еволюції наукових 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 доміанти розвитку людського капіталу авіатранспортних підприємств авіаційної галузі України, функціонального 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 (ІАТА) та Міжнародної організації цивільної авіації (ІСАО) 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 розробці теоретико-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-ефект) у полісуб'єктному середовищі соціально-трудої 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 макротерія) та рівня наукового аналізу (теорія, методологія, практика, експеримент), що дозволяє аргументувати сценарну варіативність стратегічних рішень в ієрархії управління (08.00.07);

- 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-трудої 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:

- 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 її видів і диференціювати стратегічні орієнтири у політиці управління людським капіталом та проаналізувати його функціональне забезпечення (08.00.04);

набули подальшого розвитку:

- теоретико-методологічні засади структуризації полісуб'єктного середовища соціально-трудої 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-трудоих 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-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, що теоретико-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 a Societății Informaționale, 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;

- на державному рівні у діяльності: Департаменту економіки і фінансів Міністерства інфраструктури України (довідка № 11/391-15 від 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;

- на регіональному рівні у діяльності: Департаменту економічної політики 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 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 науковим дослідженням. 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 і результати 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 технологиях» (м. Ставрополь, 2011), «Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2011)» (м. Санкт-Петербург, 2011), «Сучасні проблеми управління» (м. Донецьк, 2011), «Проблеми прогнозування і державного регулювання соціально-економічного розвитку» (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 HRM» (м. Краків, 2014), «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, доміанти 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, доміанти 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 zarządzania kadrami w organizacjach krajowych i międzynarodowych» (м. Вроцлав, 2016), «Модернізація управління національною економікою» (м. Київ, 2016), «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в 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.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних наукових результатів, наведено відомості щодо їх апробації.

У **розділі 1 «Теоретико-методологічні засади стратегічного управління людським капіталом»** досліджено генезис сучасної теорії людського капіталу та сформовано її категорійну матрицю; систематизовано наукові підходи до стратегічного управління людським капіталом підприємств; визначено передумови та обґрунтовано можливості парадигмального моделювання в методології стратегічного управління людським капіталом.

В дисертаційній роботі визначено, що теорія людського капіталу стала закономірним результатом генезису світової економічної та філософської думки. Її

створення обумовлене змінами, що відбулися в соціальному і економічному житті суспільства в епоху науково-технічної революції, коли людина стала рушійною силою суспільного прогресу та економічного зростання, найбільш цінним ресурсом економічного розвитку. Виникла суспільна потреба в створенні такої теорії, яка, з одного боку, враховувала б кардинальні зміни, що відбуваються під впливом науково-технічної революції, а з іншого - адекватно висвітлювала роль і значення людини в нових умовах і визначала напрямки раціонального розвитку і використання її інтелектуального потенціалу.

В результаті дослідження генезису сучасної теорії людського капіталу з'ясовано еволюційний поступ концептуальних ідей та положень цієї теорії від витоків розвитку класичної політекономії до сучасних міждисциплінарних досліджень з огляду на інноваційний характер економіки. Встановлено, що більшість аналізованих концепцій або ігнорує процес перетворення людського потенціалу на людський капітал, або звужує усе до трудового потенціалу. В дисертації доведено, що людський потенціал є більш наповненим поняттям, яке включає у себе трудовий потенціал. Обґрунтовано авторське визначення людського потенціалу підприємства як певного набору високих якісних та певних кількісних характеристик працівників підприємства, які мають реалізуватися в процесі праці і сприяти підвищенню її результативності. Людський капітал визначено результатом комерційної реалізації людського потенціалу і головним критерієм успіху для підприємства при цьому є зростання капіталу талантів.

Доведено, що сучасна теорія людського капіталу - це науковий спосіб осмислення соціально-економічних процесів в суспільстві з приводу формування та розвитку людського капіталу, організації використання людських ресурсів, людського потенціалу в процесах виробництва суспільного багатства, створення і розподілу доходів населення. З позицій сучасної теорії людського капіталу доцільно розглядати та оцінювати: процеси економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності підприємств, регіонів, країн; відмінності в оплаті праці і забезпеченні добробуту; особливості соціального інвестування, комерціалізації людського потенціалу та багато інших проблем економічного розвитку.

За результатами проведеного дослідження еволюції наукових поглядів виявлено, що в економічній літературі при трактуванні гносеології сучасної теорії людського капіталу поряд з терміном «людський капітал» для характеристики трудових здібностей використовується категорійний апарат, який охоплює цілий комплекс понять: «робоча сила», «особистий фактор виробництва», «трудові ресурси», «людський потенціал», «людський фактор». Для характеристики людського чинника підприємства найчастіше використовують наступні терміни: робоча сила, трудові ресурси, кадри, персонал.

В роботі сформульовано висновок про те, що дискусія про невпорядкованість категорій і понять теорії людського капіталу точиться вже досить давно серед науковців як в Україні, так і за кордоном. Необхідним є теоретико-методологічне переосмислення категорійного апарату та наукове обґрунтування логіки взаємозалежності та взаємозв'язку його дефініцій. Автором запропоновано їх формалізувати у вигляді категорійної матриці (табл.1), у якій логіка розташування

категорій задається співвідношенням таких ключових векторів як рівень наукового аналізу та ракурс аналітичного розгляду об'єкту теорії людського капіталу з урахуванням сучасних глобалізаційних тенденцій, інформатизації, інтелектуалізації, економічного розвитку та трансформацій системи соціально-трудова відносин.

Таблиця 1

Категорійна матриця сучасної теорії людського капіталу

Ракурс аналітичного розгляду об'єкту теорії ЛК	Рівні наукового аналізу			
	Теорія	Методологія	Практика	Експеримент
Індивідуальна теорія ЛК	Індивідуум у соціумі	Людські норми і цінності	Формування	ЛП/ЛК працівника
Мікротеорія ЛК	Людина в системі праці	Взаємодія зацікавлених сторін	Комерціалізація	ЛК організації
Мезотеорія ЛК	Інститути праці	Соціально-економічна доцільність	Реалізація	ЛК галузі / регіону
Макротеорія ЛК	Праця	Людський розвиток	Відтворення	ЛК держави

Джерело: розроблено автором

На основі проведеного аналізу наукових підходів до стратегічного управління людським капіталом аргументовано логіку розгляду еволюції концепцій управління персоналом у взаємозв'язку із підходами до стратегічного управління людським капіталом. Розширено спектр наукових підходів до стратегічного управління людським капіталом шляхом використання методу аналогій в реалізації процесів управління персоналом та формування потенціалу підприємства. Підкреслено важливість розгляду та врахування процесів інтелектуалізації і соціалізації в стратегічному управлінні людським капіталом, який розглядається через призму взаємозалежності з інтелектуальним та соціальним капіталом.

В процесі парадигмального моделювання обґрунтовано рефлексивно-знанневу парадигму стратегічного управління людським капіталом (рис. 1) за трьома складовими: самовдосконалення, інновація та передбачення. Ціннісним ядром цієї парадигми є імператив людського розвитку. На другому рівні запропонованої парадигми визначено соціально-комерціалізаційний напрям діяльності, що відповідає самовдосконаленню, а його результатом на третьому рівні парадигми є додана вартість зацікавлених сторін, представлена господарським активом, отриманим шляхом комерціалізації людського потенціалу та його перетворення на людський капітал. Інноваціям відповідає професійно-творчий напрям діяльності на другому рівні парадигми за відповідним результатом на третьому рівні - артефактом. Прогнозуванню на другому рівні парадигми відповідає рефлексивно-превентивний напрям діяльності за його результатом на третьому рівні - еластичністю стратегічного управлінського рішення.



Рис. 1. Структура рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом

Джерело: розроблено автором

Доведено, що розвиток сучасної науки відбувається в постнекласичній науковій раціональності, тому в концепції стратегічного управління людським капіталом під полісуб'єктним середовищем на мікрорівні слід розуміти соціально-трудова сферу підприємства, на мезорівні – соціально-трудова сфера галузі або регіону, на макрорівні – соціально-трудова сфера держави. Побудовано відповідну структуру полісуб'єктного середовища соціально-трудова сфера, яка являє собою одночасно і концептуальну модель стратегічної рефлексивної взаємодії суб'єктів управління.

Обґрунтовано теоретичний базис наукової концепції стратегічного управління людським капіталом на основі поєднання ряду сучасних теорій, серед яких найбільш значущими є неоінституціональна теорія та теорія рефлексивного управління, теорія соціально-трудова відносин, низка теорій управління, психологічні теорії в економіці, теорія мистецтва та теорія організації. Враховуючи обґрунтований теоретичний базис, розроблено сучасну концепцію стратегічного управління людським капіталом, яка охоплює визначення людського капіталу (ЛК) та стратегічного управління людським капіталом (СУЛК), управлінський вплив через наукові підходи, функції, рівні, методи, інструменти та результати реалізації.

Запропоновано методологію стратегічного управління людським капіталом, яка включає предметну область, принципи та компоненти (рис. 2). До предметної області віднесено сучасну теорію ЛК у вигляді категорійної матриці ЛК, парадигму СУЛК, а також безпосередньо стратегічну рефлексивну взаємодію.

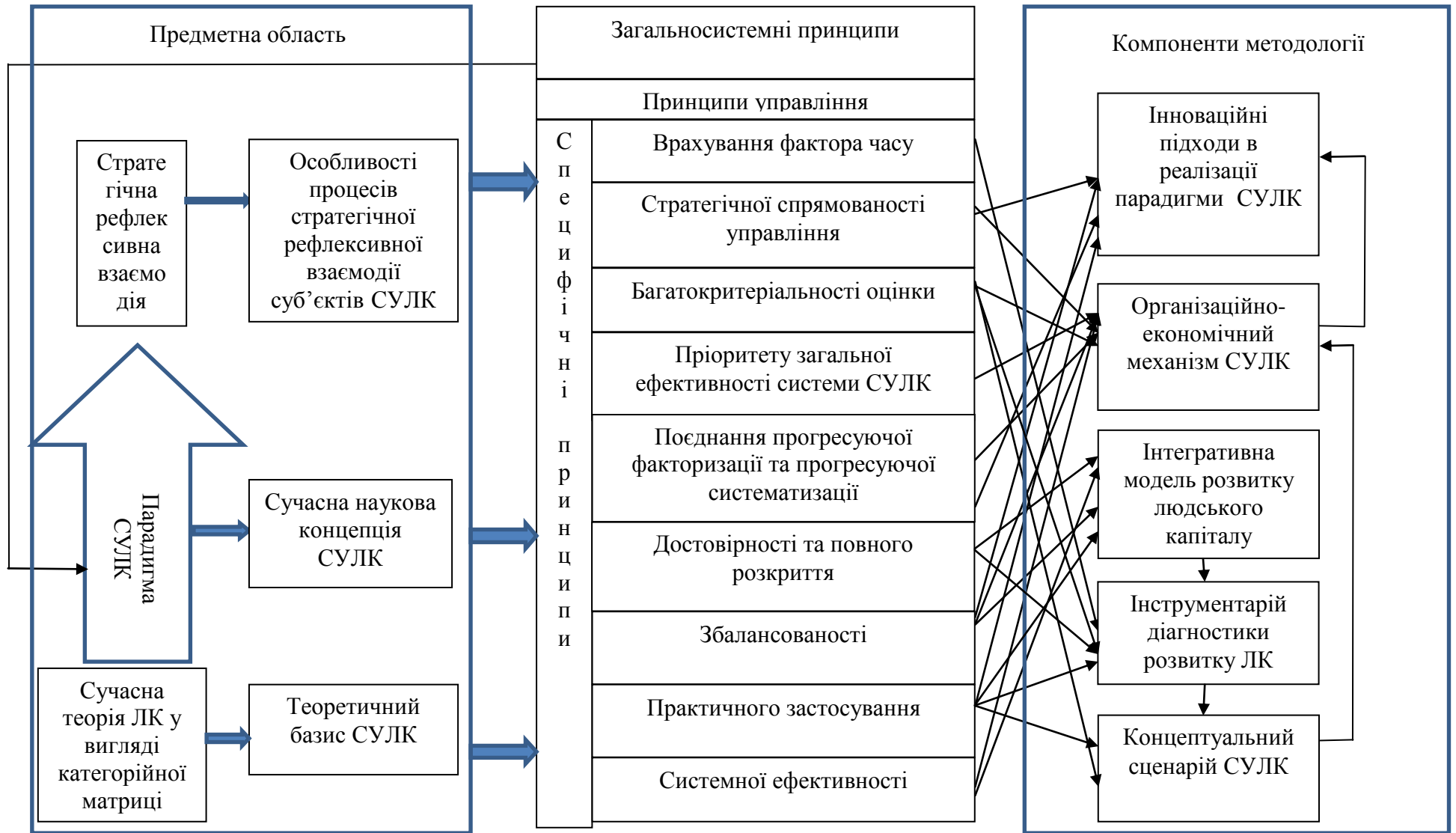


Рис. 2. Методологія стратегічного управління людським капіталом

Джерело: розроблено автором

У структурі методології стратегічного управління людським капіталом виділено загальносистемні, управлінські та специфічні принципи. До складу останніх запропоновано віднести: врахування фактора часу, стратегічну спрямованість управління, багатокритеріальність оцінки, пріоритет загальної ефективності системи СУЛК, поєднання прогресуючої факторизації та прогресуючої систематизації, достовірність та повнота розкриття, збалансованість, практичне застосування та системна ефективність. До ключових компонент методології віднесено: інтегративну модель розвитку ЛК, інструментарій діагностики розвитку ЛК, концептуальний сценарій СУЛК, модель організаційно-економічного механізму СУЛК.

У розділі 2 «Науково-прикладні інструменти стратегічного управління людським капіталом підприємств» доведено роль людського розвитку в якості імперативу стратегічного управління людським капіталом; визначено особливості реалізації інституціонального підходу в стратегічному управлінні людським капіталом; встановлено методичний інструментарій щодо оцінювання ефективності стратегічного управління людським капіталом.

В дисертації акцентовано увагу на тому, що методологія стратегічного управління людським капіталом передбачає визначення ціннісного ядра запропонованої рефлексивно-знанневої парадигми у формі імперативу. Аргументовано, що концепцію людського розвитку слід розглядати у тісному взаємозв'язку із теорією людського капіталу. Результатом такого взаємозв'язку стало обґрунтування моделі імперативу людського розвитку. Встановлено, що моделювання імперативу людського розвитку складається з двох послідовних етапів: формулювання моделі та її експертизи (дослідження) з метою результативної імплементації.

В контексті стратегічного управління людським капіталом специфічною особливістю є імплікація таких елементів як рефлексивний механізм ринку праці та інституційне середовище в моделі імперативу людського розвитку. Доведено, що теорія рефлексивного управління та теорія інституціоналізму доповнюють концепцію людського розвитку та теорію людського капіталу при обґрунтуванні методології та практичній імплементації запропонованого імперативу.

Обґрунтовано інституціональний підхід в стратегічному управлінні людським капіталом через врахування взаємовпливу інституціонального середовища та людського капіталу для пояснення динаміки інституціональних змін. В рамках інституціонального підходу побудовано інтегративну модель розвитку людського капіталу (рис. 3), яка містить економічний ефект розвитку людського капіталу, чинники, що впливають на розвиток, аспекти розгляду, структурні складові, характеристики людського капіталу як специфічного активу, а також враховує вплив соціально-економічних інститутів на людський капітал. Аргументовано логіку систематизації інституціонального забезпечення відтворення людського капіталу на основі побудови відповідної інституціональної системи. Запропоновано ієрархічну структуру співвідношення інститутів (організацій) авіаційної галузі.



Рис. 3. Інтегративна модель розвитку людського капіталу

Джерело: розроблено автором

Ефективність стратегічного управління людським капіталом визначено як ступінь досягнення стратегічних цілей підприємств, здатних забезпечити віддачу від людського капіталу в умовах турбулентності та браку талантів. При цьому проаналізовано методичні підходи до оцінювання ефективності стратегічного управління людським капіталом. В результаті традиційний перелік цих підходів доповнено такими підходами як: ефективність управління з боку керівництва підприємства у питаннях стратегічного управління людським капіталом та ефективність інвестицій в людський капітал у контексті реалізації стратегії та політики управління людським капіталом підприємства.

У розділі 3 «Діагностика розвитку людського капіталу авіатранспортних підприємств України» визначено тренди сучасного розвитку ринку авіаційних перевезень в Україні; проведено індикативний аналіз стимуляторів та дестимуляторів соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту України з урахуванням особливостей трансформації соціально-трудова відносин в умовах глобалізаційних викликів; здійснено оцінювання соціального інвестування людського капіталу.

В дисертаційній роботі обґрунтовано, що розвиток підприємства як відкритої соціально-економічної системи залежить від впливу факторів зовнішнього середовища. Аргументовано взаємодію «суб'єкт – полісуб'єктне середовище», за якої підприємство виступає суб'єктом, а полісуб'єктне середовище може змінюватися залежно від об'єкту управлінського впливу. При визначенні в якості об'єкту трендів сучасного розвитку ринку авіаперевезень полісуб'єктним середовищем доцільно інтерпретувати ринок авіапевезень. В рамках дисертації об'єктом дослідження автором визначено процеси формування, комерціалізації, реалізації та відтворення людського капіталу авіатранспортних підприємств в умовах трансформації соціально-трудова відносин в Україні, тому полісуб'єктним середовищем логічно вважати соціально-трудова сферу.

Одним з найбільш явних сучасних трендів розвитку ринку авіаційних перевезень в Україні визначено високу ризикованість зовнішнього середовища для українських авіакомпаній. Це підтверджено результатами проведеного аналізу з використанням методів теорії ймовірностей та математичної статистики. Визначено, що ризикованість ринкового середовища є високою тільки для двох з дванадцяти аналізованих українських авіакомпаній, а для інших десяти вона є критичною (табл.2).

Оцінювання ризикованості полісуб'єктного середовища соціально-трудова сфери, в якому реалізується стратегія управління людським капіталом, запропоновано здійснювати з урахуванням показника рентабельності інвестицій в людський капітал. За результатами оцінювання констатовано високий рівень ризикованості.

Підтверджено вплив глобальних факторів на розвиток авіаперевезень в Україні. Зокрема, вплив економічного фактору підтверджено наявністю кореляції між динамікою темпів росту ВВП та обсягом пасажироперевезень. Так, у 2016 році виявлено значний вплив неекономічних факторів, які значно посилили середньоєвропейський показник темпу зростання авіаперевезень. Рівень урбанізації

в Україні як виразник впливу демографічного фактору є нижчим порівняно з Польщею, що показує нижчу інтенсивність розвитку авіаперевезень. Вплив глобалізації проявляється через зростання частки міжнародних авіаперевезень, співпрацю українських авіакомпаній з глобальними авіаційними альянсами тощо. Потенційне приєднання до Спільного авіаційного простору є проявом впливу фактору лібералізації і Україна перебуває в процесі гармонізації власного законодавства з європейським. Вплив людського фактора значно впливає на якість надання авіаційних послуг та рівень безпеки авіації. В Україні існує необхідність проведення системних заходів зі зниження ризиків безпеки авіації. На необхідність підвищення безпеки авіації впливає також і інформаційно-технічний фактор. За результатами проведеного аналізу констатовано, що досліджувані авіакомпанії працюють на середньому рівні над оновленням матеріально-технічної бази, підвищенням власного технічного рівня та удосконаленням авіаційної безпеки.

Важливою сферою співпраці українських авіакомпаній та міжнародних авіаційних організацій є саме стратегічне управління людським капіталом, основні напрямки якого вже досить тривалий час розвиваються авіаційною владою в Україні.

Висока ризикованість середовища та приєднання до Спільного авіаційного простору вказує на посилення конкуренції на ринку авіаперевезень в цілому та за високо професійних спеціалістів зокрема.

Таблиця 2

Статистичні показники оцінки ризику для авіакомпаній України, 2007-2016 рр.

Авіакомпанія	Середнє значення, %	Дисперсія	Середньо-квдратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %	Ризикованість ринкового середовища
Артем-Авіа	0,14	0,1664	0,4079	289,68	Критична
Авіалінії Харкова	-1,55	3,9301	1,9824	128,08	Критична
Буковина	-2,12	8,5353	2,9215	137,77	Критична
Горлиця	-2,15	31,6015	5,6215	261,60	Критична
Дніпроавіа	-1,10	0,9215	0,9600	86,96	Висока
Колумбус	-0,13	0,1375	0,3708	288,61	Критична
Константа	-0,40	0,4267	0,6532	164,11	Критична
МАУ	-0,04	0,0082	0,0907	205,28	Критична
Спец-Авіа	-1,18	4,0213	2,0053	169,35	Критична
Україна-Аероальянс	0,04	0,0011	0,0334	79,25	Висока
Українські вертольоти	0,00	0,0059	0,0770	8062,65	Критична
УРГА	0,06	0,0044	0,0667	105,31	Критична
КВЕД 51.10	-0,18	0,0180	0,1342	73,87	Висока
КВЕД 51.21	0,04	0,0027	0,0516	121,04	Критична
КВЕД 51.10 та 51.21	-0,14	0,0117	0,1080	78,79	Висока

Джерело: розраховано автором

Створення «хабу» на базі аеропорту Бориспіль та проголошення «відкритого неба» аеропортами Одеси та Львова сприяє залученню додаткових інвестицій та підвищенню оплати праці авіаційних працівників. Яскравим трендом також є необхідність впровадження сучасних технологій в управління людським капіталом авіатранспортних підприємств.

В роботі із застосуванням методу аналітичного вирівнювання проаналізовано вплив складників напрямків діяльності запропонованої парадигми стратегічного управління людським капіталом на соціально-економічний розвиток авіаційного транспорту (Пасажирський авіаційний транспорт - КВЕД 51.10 та Вантажний авіаційний транспорт – КВЕД 51.21). Ті факторні ознаки, які мають сильні стохастичні залежності з результируючою ознакою, запропоновано розглядати як соціально-економічні індикатори стратегічного управління людським капіталом, що виступають у якості стимуляторів або дестимуляторів соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту України (табл. 3). Серед них вісім факторних ознак здійснюють стимулюючий вплив на соціально-економічний розвиток авіаційного транспорту, а інші вісім є дестимуляторами. Крім того, найбільш сильний вплив мають фактори, які належать до соціально-комерціалізаційної групи. Також виявлені у дослідженні значимі факторні ознаки рекомендовано використати при виборі стратегії управління людським капіталом авіатранспортних підприємств України (КВЕД 51.10 та 51.21).

На основі аналізу різних аспектів процесу трансформації соціально-трудова відносин у сфері авіаційного транспорту встановлено, що він відбувається під домінуючим впливом соціального аспекту, а саме шляхом зростання значущості ідеології соціального партнерства в системі соціально-трудова відносин та зміни життєвих цінностей працівників через імплементацію відповідної соціальної політики та застосування інструментів соціальної відповідальності. Економічний аспект трансформації соціально-трудова відносин проілюстровано автором на основі проведення аналізу витрат на соціальні заходи авіатранспортних підприємств, який показав стабільність та позитивну динаміку цієї складової лише в окремих авіакомпаніях, таких як МАУ та УРГА. Правовий аспект трансформації соціально-трудова відносин представлений аналізом колективно-договірного регулювання у сфері авіаційного транспорту (КВЕД 51.10 та 51.21) та аналізом державних гарантій соціального захисту працівників авіатранспортних підприємств. Кількість укладених колективних договорів має тенденцію до зниження, що підтверджує дещо декларативний характер реалізації положень Галузевої угоди у сфері авіаційного транспорту, що вказує на негативні тенденції трансформації соціально-трудова відносин. Аналіз положень Галузевої угоди на 2013-2015 роки, чинної до кінця 2017 року, показав, що хоч вона і враховує всі принципи соціального захисту населення, проте містить певну кількість положень, які потребують удосконалення для зменшення соціальних ризиків. Організаційний аспект трансформації соціально-трудова відносин у сфері авіаційного транспорту представлений аналізом розвитку атипових форм зайнятості, а саме – аналізом динаміки чисельності працівників авіакомпаній, які працюють за цивільно-правовими договорами. Проведений аналіз показав, що атипові форми зайнятості є

малорозвиненими на авіаційному транспорті і їхня загальна частка має тенденцію до скорочення.

Таблиця 3

Результати індикативного аналізу стимуляторів/дестимуляторів соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту України (КВЕД 51.10 та 51.21) протягом 2007-2016 рр.

Показник (фактор)	Стимулятор / Дестимулятор	Трендова модель залежності доданої вартості підприємств авіаційного транспорту (y)
Кількість підприємств авіаційного транспорту, од. (x_4)	Дестимулятор	$y = -194,59x^2 - 57878x + 2E+07$
Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію, по авіаційному транспорту, осіб (x_8)	Дестимулятор	$y = -1,5938x^2 + 14121x - 2E+07$
Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію у навчальних закладах різних типів за договорами, по авіаційному транспорту, осіб (x_9)	Стимулятор	$y = 0,553x^2 + 879,68x + 1E+06$
Чисельність працюючих у віці 15-34 років по авіаційному транспорту, осіб (x_{12})	Стимулятор	$y = 2,1923x^2 - 19594x + 5E+07$
Загальна сума витрат на утримання робочої сили по авіаційному транспорту, тис. грн. (x_{13})	Дестимулятор	$y = -2E-05x^2 + 21,387x + 2E+06$
Витрати на забезпечення працівників житлом по авіаційному транспорту, тис. грн. (x_{17})	Дестимулятор	$y = -0,0215x^2 + 605,84x + 5E+06$
Інші витрати на робочу силу по авіаційному транспорту, тис. грн. (x_{18})	Дестимулятор	$y = -3E-06x^2 + 20,988x + 3E+06$
Загальний фонд оплати праці (штатні та позаштатні працівники) по авіаційному транспорту, тис. грн. (x_{19})	Стимулятор	$y = 29,156x^{0,8758}$
Фонд оплати праці штатних працівників авіаційного транспорту, тис. грн. (x_{20})	Стимулятор	$y = 28,429x^{0,879}$
Фонд оплати праці позаштатних працівників авіаційного транспорту, тис. грн. (x_{21})	Дестимулятор	$y = -0,0097x^2 + 613,5x - 2E+06$
Кількість використовуваних передових технологій по авіаційному транспорту, од. (x_{22})	Стимулятор	$y = 3,8548x^2 + 7282,5x + 4E+06$
Обсяг перевезених пасажирів по авіаційному транспорту, тис. чол. (x_{23})	Дестимулятор	$y = -0,5459x^2 + 8469,3x - 3E+07$
Обсяг перевезених вантажів та пошти по авіаційному транспорту, тис. тонн (x_{24})	Стимулятор	$y = 4471,2x^2 - 917294x + 5E+07$
Відпрацьований час по авіаційному транспорту, людино-години (x_{25})	Стимулятор	$y = 3E-08x^2 - 1,5758x + 2E+07$
Середньомісячна зарплата усіх працівників авіаційного транспорту в еквіваленті повної зайнятості, грн. (x_{26})	Стимулятор	$y = 4E+06 \ln(x)$
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів по авіаційному транспорту, одиниць (x_{29})	Дестимулятор	$y = 3E + 08x^{-1,249}$

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків за даними Державної служби статистики України

Окремі елементи економічного аспекту трансформації соціально-трудо­вих відносин представлено аналізом соціальних інвестицій в контексті стратегічного управління людським капіталом. Варто відзначити, що соціальні інвестиції в людський капітал для підприємств пасажирського авіаційного транспорту були найбільш успішними за рахунок приросту протягом 2008/2007, 2009/2008, 2010/2009 років та у 2012/2011 році, а для підприємств вантажного авіаційного транспорту – у 2010/2009 та 2013/2012. Наразі соціальні інвестиції в людський капітал мають тенденцію до скорочення, що також свідчить про несприятливі умови трансформації соціально-трудо­вих відносин.

У розділі 4 «Концептуальний сценарій стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту» обґрунтовано сценарний підхід у виборі стратегії управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту; здійснено диференціацію стратегічних підходів у формуванні політики управління людським капіталом та визначено функціональне забезпечення стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту України; здійснено оцінювання перспектив комерціалізації людського потенціалу потенційних працівників авіакомпаній на основі проведення соціологічного дослідження.

Розроблено схему концептуального сценарію стратегічного управління людським капіталом авіатранспортних підприємств, основними етапами якого передбачено: концептуальний етап - з ключовим блоком розробки відповідної наукової концепції стратегічного управління людським капіталом; сценарний етап з основним блоком формування сценарної моделі вибору стратегії управління людським капіталом; імплементаційний етап - для обґрунтування та прогнозування розвитку сфер функціонального забезпечення стратегічного управління людським капіталом та відповідні блоки контролю і моніторингу стратегії управління людським капіталом.

Запропоновано сценарну модель вибору стратегії управління людським капіталом, яка містить математичну інтерпретацію (1) та графічну тривимірну схему візуалізації (рис. 4), з системою координат «еластичне стратегічне управлінське рішення – арт-ефект – додана вартість зацікавлених сторін», площа кожної із зазначених величин відповідає певному її розрахунковому рівню (високий (1-0,5), або низький (0,5-0)).

Кожна з величин тривимірної моделі стратегії управління ЛК є результатом відповідного напрямку діяльності рефлексивно-знаннєвої парадигми СУЛК, який має певний набір факторних ознак, який пропонується прийняти за 1 (=100%). В залежності від того, скільки факторних ознак мають сильну кореляційну залежність за результируючим показником в пропорційному відношенні запропоновано визначати рівень величини тривимірної моделі стратегії управління ЛК:

$$L = \frac{Q_c}{Q}, \quad (1)$$

де L - рівень кожної окремої величини тривимірної моделі стратегії управління ЛК; Q_c – кількість факторних ознак, які мають сильну кореляційну залежність з результируючим показником; Q – загальна кількість факторних ознак, які відносяться до кожного окремого напрямку діяльності рефлексивно-знаннєвої парадигми СУЛК.

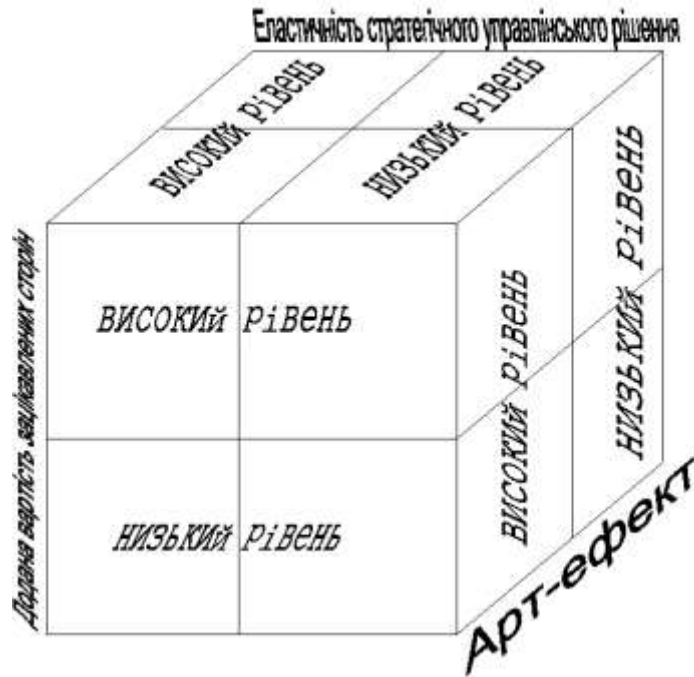


Рис. 4. Тривимірна сценарна модель вибору стратегії управління ЛК

Джерело: розроблено автором

Застосування цієї тривимірної сценарної моделі вибору дозволяє визначити один із видів стратегій управління людським капіталом відповідно запропонованої їх класифікації (табл. 4). Принцип вибору стратегії полягає в такому: стратегія посиленої гармонізації обирається у разі усіх трьох низьких значень (відповідає одному виду стратегій); стратегія значної гармонізації – при двох низьких значеннях і одному високому (відповідає трьом можливим видам стратегій); стратегія поміркованої гармонізації – при двох високих значеннях і одному низькому (відповідає трьом можливим видам стратегій); стратегія сталої гармонізації вимагає наявності усіх трьох високих значень (відповідає одному виду стратегій). Здійснені розрахунки передбачають вибір стратегії значної гармонізації А (арт-ефект) – Е (еластичність стратегічного управлінського рішення) з акцентами на розвитку професійно-творчої та рефлексивно-превентивної діяльності в запропонованій парадигмі стратегічного управління людським капіталом.

В роботі наведено характеристику сфер політики управління людським капіталом підприємства та здійснено їх змістовне наповнення з огляду на сучасні тенденції розвитку, зокрема, у сфері компенсацій та пільг, диверсифікованого управління, забезпечення гідної праці та соціальної відповідальності тощо.

Здійснено порівняльний аналіз факторів турбулентності середовища авіатранспортних підприємств України та Польщі, зокрема, на прикладі порівняння провідних авіаперевізників ПАТ «МАУ» та PLL LOT. Встановлено, що політика управління людським капіталом авіатранспортних підприємств України та Польщі формується з врахуванням подібних принципів; домінуючими факторами турбулентності середовища для польських авіапідприємств є інтенсивність змін та ступінь складності, а для українських – новизна та швидкість змін. Крім того, українські та польські авіаперевізники мають різні пріоритетні задачі в умовах

кризи: реструктуризація людського капіталу для PLL LOT і програма виживання та розвитку підприємства з дотриманням соціальних гарантій для ПАТ «МАУ».

Таблиця 4

Види стратегії управління людським капіталом

Вид стратегії управління людським капіталом	Вектор		
	Арт-ефект (А)	Еластичність стратегічного управлінського рішення (Е)	Додана вартість зацікавлених сторін (Д)
Стратегія посиленої гармонізації АЕД	Низьке значення L	Низьке значення L	Низьке значення L
Стратегія значної гармонізації ЕД	Високе значення L	Низьке значення L	Низьке значення L
Стратегія значної гармонізації АД	Низьке значення L	Високе значення L	Низьке значення L
Стратегія значної гармонізації АЕ	Низьке значення L	Низьке значення L	Високе значення L
Стратегія поміркованої гармонізації Д	Високе значення L	Високе значення L	Низьке значення L
Стратегія поміркованої гармонізації А	Низьке значення L	Високе значення L	Високе значення L
Стратегія поміркованої гармонізації Е	Високе значення L	Низьке значення L	Високе значення L
Стратегія сталої гармонізації АЕД	Високе значення L	Високе значення L	Високе значення L

Джерело: розроблено автором

Проаналізовано сфери функціонального забезпечення стратегічного управління людським капіталом авіатранспортних підприємств України. В результаті визначено, що, наприклад, у сфері професійного розвитку працівників протягом аналізованого періоду 2007-2016 рр. мало місце незначне перевищення витрат на підвищення кваліфікації на користь зовнішнього навчання, а саме – навчання у закладах різних типів за договорами. Це підтвердило попередні розрахунки, проведені у п.3.2, де підвищення кваліфікації у закладах різних типів за договорами визначено як стимулятор соціально-економічного розвитку авіаційного транспорту. Аналіз витрат на оплату праці як елементу економічної складової системи мотивації українських авіакомпаній показав, що найбільш економічно стабільним протягом аналізованого періоду цей компонент був у лідера вітчизняного ринку авіаперевезень – авіакомпанії ПАТ «МАУ».

За результатами проведеного соціологічного дослідження здійснено оцінювання можливостей та перспектив розвитку людського потенціалу студентів магістратури вітчизняних авіаційних навчальних закладів як потенційних працівників авіатранспортних підприємств та перспектив комерціалізації їх людського потенціалу в авіакомпаніях. Виявлено напрямки розвитку людського потенціалу студентів магістратури авіаційного закладу вищої освіти, які дозволили обґрунтувати перспективи його комерціалізації: 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. Найбільш популярним потенційним роботодавцем серед досліджуваних в дисертаційній роботі вітчизняних авіакомпаній для респондентів виявилася авіакомпанія МАУ, а економічні інструменти комерціалізації людського потенціалу є найбільш привабливими.

Важливим перспективним напрямом комерціалізації людського потенціалу студентів магістратури авіаційного закладу вищої освіти встановлено сприйняття рівня розвитку їх людського потенціалу, набутого під час навчання, як достатнього для успішної комерціалізації. За результатами кореляційно-регресійного аналізу визначено фактори, які впливають на сприйняття магістрантами їх людського потенціалу, набутого під час навчання в авіаційному закладі вищої освіти, як добре розвинутого для успішного працевлаштування, і побудовано економіко-математичну модель (2):

$$Y = -0,296 + 0,609x_1 + 0,570x_2, \quad (2)$$

де y - рівень сприйняття магістрантами їх людського потенціалу, набутого під час навчання в авіаційному закладі вищої освіти (ЗВО), як добре розвинутого для успішного працевлаштування; x_1 - рівень залежності успішності працевлаштування в авіакомпанії від професійно значущих компетенцій; x_2 - рівень залежності успішності працевлаштування в авіакомпанії від престижності навчального закладу, який закінчив потенційний працівник.

Сформульовано висновок, що магістранти авіаційних закладів вищої освіти як потенційні працівники сприйматимуть свій людський потенціал достатньо розвинутим для успішного працевлаштування в авіакомпаніях та подальшої його комерціалізації лише у разі, якщо обидві факторні ознаки набуватимуть позитивного значення. Використання моделі дало змогу обґрунтувати застосування науково-прикладних інструментів диверсифікованого управління в організаційно-економічному механізмі стратегічного управління людським капіталом та науково-теоретичних основ комерціалізації людського потенціалу такої зацікавленої сторони як потенційні працівники.

У розділі 5 «Модернізація стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту» доведено доцільність, уточнено структурно-логічну схему формування та розроблено модель організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту; визначено перспективи розвитку системи управління комерціалізацією людського потенціалу підприємства; обґрунтовано інноваційні підходи щодо реалізації рефлексивно-знанневої парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємств.

В дисертаційній роботі доведено доцільність запровадження організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом, який пропонується розглядати як сукупність взаємопов'язаних стратегічних цілей, принципів, методів та заходів, спрямованих на узгодження інтересів різних груп суб'єктів стратегічного управління людським капіталом та послаблення і усунення

наявних ризиків стратегічного управління людським капіталом. Визначено структурно-логічну схему формування організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом, яка включає наступні етапи: визначення джерел формування системних обмежень стратегічного управління людським капіталом; конкретизація мотивації зацікавлених сторін до стратегічного управління людським капіталом; формування стратегії управління людським капіталом; формалізацію показників ефективності досягнення цілей та методичної основи економічної оцінки стратегічного управління людським капіталом; формування та вибір сценаріїв реалізації системи заходів із стратегічного управління людським капіталом; реалізацію організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом.

Розроблено модель організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом (рис. 5), який включає блок визначення системних обмежень та поточного бачення стратегічного управління людським капіталом; блок конкретизації мотивації зацікавлених сторін до стратегічного управління людським капіталом; блок формування та вибору варіанту стратегії управління людським капіталом; блок оперативної реалізації стратегії та блок контролю і моніторингу реалізації стратегії.

Аргументовано етапи забезпечення мотивації зацікавлених сторін до стратегічного управління людським капіталом. Доведено важливість поширення та систематизації спектру очікувань зацікавлених сторін авіатранспортних підприємств, яку доповнено очікуваннями таких груп як отримувачі послуг з авіаційних перевезень та міжнародні авіаційні організації. Сформульовано перелік функцій інституцій державного та ринкового регулювання, які визначені відповідальними за стратегічне управління людським капіталом та покликані реалізовувати запропонований механізм. Визначено технологію управління комерціалізацією людського потенціалу, яка передбачає послідовне здійснення трьох етапів: оцінювання величини комерціалізованого людського потенціалу за розробленою методикою; імплементація розробленої системи управління комерціалізацією людського потенціалу; впровадження схеми розподілу інститутів на різних рівнях, що впливають на комерціалізацію людського потенціалу.

Сформовано методику визначення величини накопичення комерціалізованого людського потенціалу, що передбачає попередній розрахунок величини початкової вартості людського потенціалу, придатного до комерційного використання. Розрахунок початкової вартості людського потенціалу, придатного до комерційного використання, запропоновано здійснювати за відповідною технологією в три етапи визначення відповідних показників: вартості розробки людського потенціалу, придатного до комерційного використання; коефіцієнта, який враховує ступінь частоти використання людського потенціалу, придатного до комерційного використання; остаточної вартості людського потенціалу, придатного до комерційного використання. Також, запропоновано здійснити розрахунок середньозваженої вартості людського капіталу, яка є ставкою дисконтування.

За результатами соціологічного дослідження визначено професійно значущі компетенції як один з найперспективніших напрямків комерціалізації людського

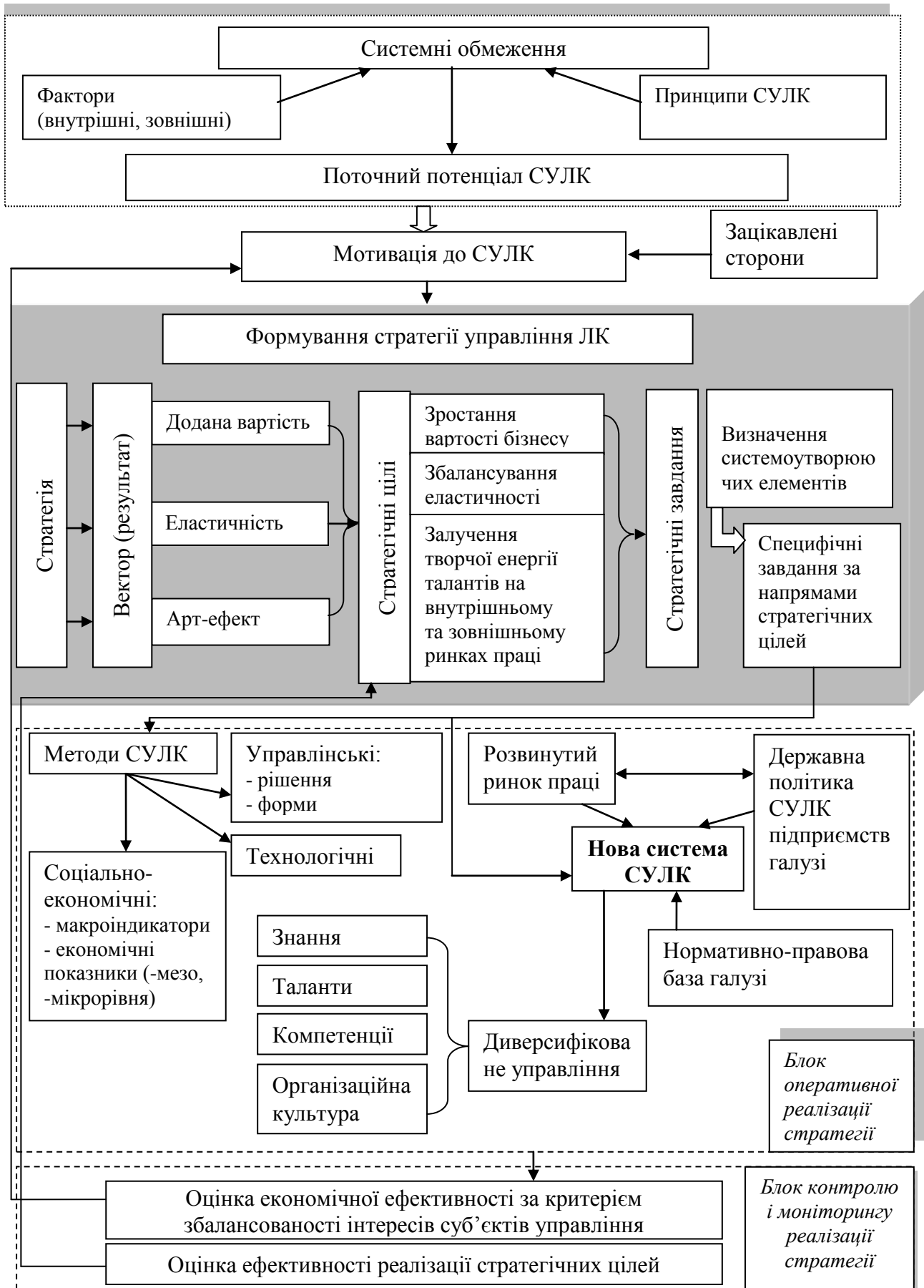


Рис. 5. Модель організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом (СУЛК)

Джерело: розроблено автором

потенціалу. Аргументовано необхідність впровадження стратегії значної гармонізації стратегічного управління людським капіталом, яка передбачає посилення професійно-творчого напрямку діяльності рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом. Розроблено технологію стратегічного планування персоналу як людського капіталу на основі компетентнісного підходу та матриці зміни компетенцій працівника. Розроблено концептуальну схему механізму державно-приватного партнерства в пенсійному забезпеченні працівників авіаційного транспорту з метою посилення важелів рефлексивно-превентивного напрямку діяльності парадигми стратегічного управління людським капіталом, реалізації стратегії значної гармонізації стратегічного управління людським капіталом підприємств авіаційного транспорту.

ВИСНОВКИ

У 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.

У 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.

2. 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.

3. Методологію стратегічного управління людським капіталом впорядковано за конкретною логікою: побудова теоретичного базису шляхом застосування міждисциплінарного підходу, що дозволить збагатити зазначену концепцію комплексом постулатів сучасних теорій, серед яких найбільш значущими в стратегічному передбаченні аргументовано концептуальні положення неінституціональної 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.

4. Доведено доцільність використання рефлексивно-знанневої парадигми у 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.

5. Обґрунтовано імператив людського розвитку як домінанту стратегічного управління людським капіталом, який визначено інноваційним ядром обґрунтованої рефлексивно-знанневої парадигми стратегічного управління людським капіталом. Його специфічною особливістю є імплікація таких елементів як рефлексивний механізм ринку праці та інституційне середовище.

6. 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 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.

7. 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 в 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.

8. 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.

9. На основі аналізу соціального, економічного, правового та організаційного аспектів трансформації соціально-трудоких відносин визначено її 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

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

14. 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.

15. 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.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Шкода Т. Н. Людський капітал підприємства: теорія і практика стратегічного управління: монографія. Київ: Світ Успіху, 2015. 424 с. (24,7 д.а).
2. Шкода Т. Н., Рудакова С. Г., Щетініна Л. В. Соціальні інвестиції громадських організацій і підприємств у контексті реалізації концепції гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. С. 443-448. (40,6 д.а., особисто автору – 0,5 д.а.: здійснено теоретичне обґрунтування необхідності соціальних інвестицій громадських організацій і підприємств у контексті реалізації концепції гідної праці).

У наукових фахових виданнях:

3. Шкода Т. Н. Тенденції розвитку корпоративної освіти. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2008. Вип. 24. С. 104-110. (0,5 д.а.).
4. Шкода Т. Н. Взаємозв'язок людського та інтелектуального потенціалів. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2011. Вип. 29. С. 3-8. (0,4 д.а.).
5. Шкода Т. Н. Центр оцінки компетенцій працівників. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2011. Вип. 36. С. 111-116. (0,6 д.а.).
6. Шкода Т. Н., Падалко Ю. О. Сутність людського потенціалу підприємства. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2011. Вип. 30. С. 184-189. (0,4 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: проаналізовано взаємозв'язок людського та трудового потенціалів, запропоновано авторське визначення поняття «людський потенціал підприємства»).

7. Шкода Т. Н. Кадрове забезпечення авіакомпаній адміністративно-управлінським персоналом: світовий досвід. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 3. Том 2. С. 217-222. (0,9 д.а.).

8. Шкода Т. Н. Сутність аутсорсингу в області управління персоналом. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2011. Вип. 38. С. 67-71. (0,6 д.а.).

9. Шкода Т. Н. Тенденції розвитку аутсорсингу в управлінні персоналом підприємств. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2011. Вип. 32. С. 194-199. (0,4 д.а.).

10. Шкода Т. Н. Матеріальне стимулювання персоналу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 4 (49). С. 221-225. (0,4 д.а.).

11. Шкода Т. Н. Сутність людського капіталу підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2012. Ч.1. № 11 (182). С. 556-562. (0,6 д.а.).

12. Шкода Т. Н., Жаворонкова Г. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2012. Т. 3 (188). № 3. С. 179-183. (0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: здійснено теоретичне обґрунтування значимості корпоративної культури для ефективного управління персоналом, проаналізовано практичні приклади управління корпоративною культурою).

13. Шкода Т. Н. Особливості інституційного підходу до дослідження людського капіталу. *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право)*. 2013. № 2. С. 78-82. (0,6 д.а.).

14. Шкода Т. Н. Теоретичні аспекти договірної регулювання взаємовідносин між роботодавцем та працівником на рівні підприємства. *Науковий вісник*. Науки: економіка, політологія, історія. 2013. № 26 (205). С. 201-209. (0,6 д.а.).

15. Шкода Т. Н., Соколова З. С. Порівняльний аналіз розвитку освіти на прикладі України та Західноафриканського економічного і монетарного союзу (УЕМОА). *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право)*. 2014. № 3. С. 149-153. (0,4 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: проаналізовано особливості розвитку освіти в Україні).

У наукових фахових виданнях України, які зареєстровані у міжнародних наукометричних базах:

16. Шкода Т. Н. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на авіатранспортних підприємствах. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. (Google Scholar). 2013. № 1 (5). С. 194-201. (0,6 д.а.).

17. Шкода Т. Н. Соціальний захист працівників авіатранспортних підприємств в Україні. *Економічний вісник університету*. (РИНЦ, ВИНІТИ РАН, Ulrich's Periodicals Directory). 2014. Вип. 22/2. С. 419-424. (0,7 д.а.).

18. Шкода Т. Н. Парадигма стратегічного управління людським капіталом підприємства: категорійний апарат. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. (Google Scholar). 2014. № 2 (8). С. 167-174. (0,8 д.а.).

19. Шкода Т. Н. Модель організаційно-економічного механізму стратегічного управління людським капіталом (на прикладі авіатранспортної галузі).

Соціально-трудові відносини: теорія та практика. (Google Scholar). 2015. № 2 (10). С. 148-156. (0,6 д.а.).

20. Шкода Т. Н. Моделювання імперативу людського розвитку в контексті стратегічного управління людським капіталом. *Ринок праці та зайнятість населення.* (Google Scholar). 2016. № 1 (46). С. 37-41. (0,6 д.а.).

21. Шкода Т. Н. Теоретичне підґрунтя наукової концепції стратегічного управління людським капіталом. *Інноваційна економіка.* (РИНЦ, Index Copernicus). 2016. № 1-2 (61). С. 168-176. (0,6 д.а.).

У зарубіжних виданнях

22. Шкода Т. Н., Герасимов К. Б. Влияние контроллинга персонала на управление человеческим капиталом предприятия. *Вестник Самарского муниципального института управления.* (РИНЦ). 2013. №1 (24). С. 86-94. (0,4 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: розроблена схема, яка відображає місце контролінгу персоналу в системі управління людським капіталом підприємства, проаналізовані контролінгові показники рівня витрат на персоналу аеропорту).

23. Шкода Т. Н., Жаворонкова Г.В. Профессиональное развитие персонала авиатранспортных предприятий. *Вестник Таджикского государственного университета коммерции.* 2013. № 2. С. 81-89. (0,4 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: проаналізовані теоретичні підходи до трактування професійного розвитку персоналу, здійснено аналіз кількості працівників авіатранспортних підприємств України, які підвищили свою кваліфікацію у 2007-2010 роках).

24. Shkoda T. Dobór i rozwój pracowników w polskich liniach lotniczych. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty.* (BazEkon, EBSCO, Index Copernicus). 2014. nr 1 (31). S. 59-73. (0,7 д.а.).

25. Shkoda T., Stefanita A. The Impact of the Information Society on Human Capital Management (Study Case: Air Transport Enterprises). *Economie și Sociologie.* (DOAJ, SOCIONET, Index Copernicus). 2014. nr 1. P. 9-15. (0,3 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: розроблена схема, яка відображає місце людського капіталу у системі взаємовідносин сучасних світових тенденцій, проаналізовані особливості інформаційних технологій в управлінні людським капіталом авіатранспортних підприємств).

26. Shkoda T., Zhavoronkova G. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw lotniczo-transportowych w Polsce i Ukrainie. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej.* (BazTech, Index Copernicus). 2014. nr 71. S. 347-357. (0,5 д.а., особисто автору – 0,4 д.а.: проаналізовані теоретичні основи соціальної відповідальності підприємства, охарактеризовано особливості соціальної відповідальності авіатранспортних підприємств у Польщі).

27. Shkoda T. Human capital management policies features of air transport enterprises in Poland and Ukraine. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty.* (BazEkon, EBSCO, Index Copernicus). 2014. nr 3 (33). P. 133-146. (0,6 д.а.).

28. Shkoda T., Ivanova A. Zarządzanie zaangażowaniem pracowników utalentowanych w krajach Europy Wschodniej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.* (BazEkon, EBSCO, CEEOL). 2016. Nr. 430. S. 256-264.

(0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: обґрунтовано актуальність дослідження, здійснено аналіз літературних джерел, визначено та охарактеризовано методiku дослідження).

29. Shkoda T., Mykhailova L., Hlukhodid H. Future managers' psychological ability to practice. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty.* (MNiSW Polski Lista "B", BazEkon, EBSCO, Index Copernicus). 2016. nr 4 (42). С. 111-125. (0,5 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: визначено концепцію та здійснено обґрунтування теоретичної бази дослідження).

30. Shkoda T., Petyuh V., Shchetinina L. Development trends, asymmetries and impact factors of youth employment in Ukraine. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje.* (MNiSW Polski Lista "B", BazEkon, PBN/POL-Index, Index Copernicus, CEJSH). 2017. nr 1 (36). Р. 27-42. (0,6 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: здійснено аналіз тенденцій розвитку молодіжної зайнятості в Україні).

В інших наукових виданнях:

31. Шкода Т. Н. Вплив системи соціального страхування в Україні на управління персоналом в період економічної кризи. *Антикризові механізми регіонального та муніципального розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 9 квітня 2010 р., Ч.П. Київ: Видавничо-поліграфічний центр Академії муніципального управління, 2010. С. 462-464. (0,4 д.а.).*

32. Шкода Т. Н. Сутність компетенцій працівника. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури.* 2010. Вип. 28. С. 87-92. (0,5 д.а.).

33. Шкода Т. Н. Взаємозв'язок соціальної відповідальності підприємства та соціального партнерства. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: зб. тез IV Всеукраїнської міжвузівської науково-практичної конференції, 7-8 квітня 2011 року. Рівне: НУВГП, 2011. С. 363-364. (0,4 д.а.).*

34. Шкода Т. Н. Нематеріальна мотивація персоналу підприємства. *Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування: матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю, 08 квітня 2011 р., Ч.П. Київ: Видавничо-поліграфічний центр Академії муніципального управління, 2011. С. 377-379. (0,3 д.а.).*

35. Шкода Т. Н. Стратегія управління людськими ресурсами підприємства. *Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: зб. тез міжнародної науково-практичної конференції, 27 квітня 2011 року. Київ: Вид-во Національного авіаційного університету «НАУ-друк», 2011. С. 46-47. (0,2 д.а.).*

36. Шкода Т. Н. Создание системы внутрикорпоративного обучения. *Актуальные проблемы и инновации в экономике, управлении, образовании, информационных технологиях: материалы международной научной конференции, 3-Ставрополь-Кисловодск, 7 мая 2011 г., Вып. 6, Том II. Ставрополь: НОУ ВПО «СевКавГТИ», 2011. С. 64-66. (0,4 д.а.).*

37. Шкода Т. Н. Трансформация сектора обучения и развития персонала. *Современные информационные технологии в экономике и управлении предприятиями, программами и проектами: материалы IX Международной научно-практической конференции, Алушта, 12-18 сентября 2011 г. Харьков:*

Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского «Харьковский авиационный институт», 2011. С. 321-322. (0,2 д.а.).

38. Шкода Т. Основні питання проекту Соціального кодексу України. *Юридичний журнал*. 2011. № 9 (111). С.122-123. (0,4 д.а.).

39. Шкода Т. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. *Юридичний журнал*. 2011. № 11 (113). С.116-117. (0,4 д.а.).

40. Шкода Т. Н. Методы обучения персонала предприятия. *Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2011)*: труды Международной научно-практической конференции, 26 сентября – 2 октября 2011 г., Т.2. Санкт-Петербург: Изд-во Политехн. ун-та, 2011. С. 234-237. (0,4 д.а.).

41. Шкода Т. Н. Тенденції розвитку світового HR-консалтингу. *Сучасні проблеми управління*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф., 13-14 жовтня 2011 р. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. С. 26-30. (0,4 д.а.).

42. Шкода Т. Н. Влияние пенсионной реформы на управление человеческим капиталом в Украине. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XII Междунар. науч. конф., 20-21 октября 2011 г., Т.2. Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2011. С. 153-154. (0,5 д.а.).

43. Шкода Т. Н. Тенденции развития рынка труда в Украине. *Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве*: сборник статей международной научной конференции, 17-18 ноября 2011 г. Кемерово: КемГУ, 2011. С. 300-304. (0,5 д.а.).

44. Шкода Т. Н. Вплив кадрового забезпечення на розвиток авіатранспортних підприємств України. *Розвиток підприємництва як фактор росту національної економіки*: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції, 23 листопада 2011 р. Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2011. С. 139. (0,1 д.а.).

45. Шкода Т. Види стратегій управління людськими ресурсами. *Економіка і менеджмент*: матеріали II Міжнародної конференції молодих вчених ЕМ-2011, 24-26 листопада 2011 р. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. С. 160-161. (0,3 д.а.).

46. Шкода Т. Н. Фактори впливу на соціально-трудові відносини в галузі цивільної авіації України. *Соціально-економічні аспекти реструктуризації регіональної економіки*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 01-02 грудня 2011 року, Т.1. Вінниця: ТОВ «Фірма «Планер», 2011. С. 276-278. (0,3 д.а.).

47. Шкода Т. Н. Аудит персоналу в організації. *Актуальні питання сучасної економіки*: матеріали III Всеукраїнської заочної наукової конференції, 23 грудня 2011 р., Ч.2. Умань: Видавець «Сочінський», 2011. С. 225-227. (0,3 д.а.).

48. Шкода Т. Н. Интеграция современного образования и производства: теория и практика. *Теория и инструментарий развития инновационной экономики в период глобальной рецессии*: монография. Санкт-Петербург: Изд-во Политехн. ун-та, 2011. С. 804-832. (52,5 д.а., особисто автору – 1,3 д.а.: визначено теоретичне підґрунтя інтеграції сучасної освіти та виробництва, проаналізовані практичні приклади такої інтеграції).

49. Shkoda T., Zhavoronkova G. Human capital management problems in Ukraine in crisis period. *Kryzys finansowy: przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Środkowej i Wschodniej*, Tom 2. Lublin: Wydawnictwo KUL, 2012. P. 733-740. (43,5 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: проаналізовано умови управління людським капіталом в Україні на національному та корпоративному рівнях).

50. Shkoda T., Zhavoronkova G. Human capital formation in Ukraine. *Business and Management 2012: Selected papers of the 7th International Scientific Conference*, May 10-11, 2012, Vol. II. Vilnius: Technika, 2012. P. 1261-1268. (0,5 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: здійснено аналіз теорій людського капіталу та людського потенціалу, проаналізовано сучасний стан формування людського капіталу в Україні).

51. Shkoda T. Essence of enterprise intellectual personnel. *Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы: сборник материалов международной научно-практической конференции*, Том 2. Херсон – Варна: Херсон, ПП Вишемирский В.С., 2012. P. 62-65. (0,5 д.а.).

52. Шкода Т. Н. Участь працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2012. № 2 (4). С. 122-128. (0,6 д.а.).

53. Шкода Т. Н., Жаворонкова Г. В. Стратегічне планування персоналу на основі компетентнісного підходу. *Формування ринкової економіки*. 2012. Ч.1. С. 465-472. (0,6 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: розроблено матрицю зміни компетенцій працівника, запропоновано модель стратегічного планування персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу).

54. Шкода Т. Н. Сутність соціального розвитку підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. 2012. № 16. С. 69-74. (0,5 д.а.).

55. Шкода Т. Н. Взаємозв'язок людського та соціального капіталів підприємства. *Формування ринкової економіки*. 2012. Т. 2. С. 615-623. (0,6 д.а.).

56. Shkoda T., Zhavoronkova G. Employer image formation in CEE countries. *Marketing and Business Strategies for Central and Eastern Europe: Proceedings of the 20th Annual Conference*, December 6-8, 2012. Vienna: Institute for Export Management, Vienna University of Economics and Business, 2012. P. 349-358. (0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: здійснено аналіз поточного стану формування іміджу роботодавця в країнах ЦСЄ, удосконалено модель управління брендом роботодавця)

57. Шкода Т. Н. Экономическая мотивация персонала авиатранспортных предприятий Украины. *Современный менеджмент: проблемы и перспективы: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., 11-12 апреля 2013 г., Ч.1*. Санкт-Петербург: СПбГЭУ, 2013. С. 259-262. (0,5 д.а.).

58. Шкода Т. Н. Системний підхід до управління людським капіталом підприємства. *Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: матеріали першої міжнар. наук.-практ.конф., 6-7 червня 2013 р.* Одеса: Атлант, 2013. С. 140-142. (0,3 д.а.).

59. Шкода Т. Н., Жаворонкова Г. В. Оцінка людського капіталу авіатранспортних підприємств України. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2013. № 2 (83). С. 67-75. (0,4 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: здійснено аналіз витрат на компоненти людського капіталу авіатранспортних підприємств України на 2008-2010 роки).

60. Shkoda T. N., Stefanita A. V. Talent management in air transport enterprises. *Стратегічні імперативи сучасного менеджменту*: зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 травня 2014 р. Київ: КНЕУ, 2014. С. 240-243. (0,3 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: проаналізовано світову тенденцію браку талантів на авіаційному транспорті).

61. Шкода Т. Н. Специфічні принципи стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 14–15 травня 2015 р. Полтава: ПУЕТ, 2015. С. 203-205. (0,3 д.а.).

62. Шкода Т. Н. Современное состояние человеческого развития в Украине. *Актуальные проблемы развития экономики и образования*: сборник материалов третьей международной научно-практической конференции, 19-20 июня 2015 г. Душанбе: «Ирфон», 2015. С. 393-398. (0,3 д.а.).

63. Шкода Т. Н. Цивільно-правовий договір як інструмент реалізації соціально-трудова відносин. *Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта*: праці VII Міжнародної науково-практичної конференції, 29 вересня – 2 жовтня 2015 р. Харків: НТУ «ХПІ», 2015. С. 175-178. (0,3 д.а.).

64. Шкода Т. Н. Перспективы применения механизма государственно-частного партнерства в пенсионном обеспечении работников авиационного транспорта Украины. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVI Междунар.науч.конф., 23 октября 2015 г., Т. 3. Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2015. С. 107-109. (0,3 д.а.).

65. Шкода Т. Н. Теоретичний аналіз проблеми комерціалізації людського потенціалу. *Трансформація соціально-трудова сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 2–6 листоп. 2015 р. Київ: КНЕУ, 2015. С. 108-111. URL: <http://www.irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/11839/1/108-111.pdf> (0,3 д.а.).

66. Шкода Т. Н. Міжнародний вимір проблем розвитку людського капіталу авіатранспортної галузі. *Сучасні тенденції розвитку світової економіки*: зб. матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 20 травня 2016 р. Харків: ХНАДУ, 2016. С. 82-83. (0,3 д.а.).

67. Shkoda T. N. Human factor impact on safety of aviation in Ukraine. *Aviation in the XXI-st century. Safety in Aviation and Space Technologies. The seventh world congress: Proceedings*, September 19-21 2016. Kyiv: NAU, 2016. P. 9.67-9.69. (0,3 д.а.).

68. Шкода Т., Жаворонкова Г. Людський капітал у забезпеченні модернізації національної економіки. *Модернізація управління національною економікою*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 листопада 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 88–93. (0,5 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: проаналізовано динаміку

складових Глобального індексу конкурентоспроможності за напрямком людський капітал України).

69. Шкода Т. Н. Соціальні інвестиції громадських організацій на основі принципів гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 квіт. 2017 р. Київ: КНЕУ, 2017. С. 343–345. (0,3 д.а.).

70. Шкода Т. Модерація як інноваційна навчаюча технологія консалтинга в управленні персоналом. *Інновації: от теорії к практиці: збірник наукових статей VI Міжнародної науково-практ. конференції, 5-7 жовтня 2017 г.* Брест: Альтернатива, 2017. С. 243-244. (0,3 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Шкода Т.Н. Стратегічне управління людським капіталом авіатранспортних підприємств. — Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальностями 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) та 08.00.07 — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2018.

Дисертацію присвячено розробці теоретико-методологічних, методичних засад та науково-прикладних інструментів стратегічного управління людським капіталом підприємств в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

Обґрунтовано фундаментальні положення рефлексивно-знаннєвої парадигми стратегічного управління людським капіталом, в якості ядра якої визначено імператив людського розвитку, що забезпечує досягнення результативної взаємодії рефлексивно-превентивного, соціально-комерціалізаційного та професійно-творчого напрямів діяльності. Індикаторами такої взаємодії встановлено еластичність стратегічного управлінського рішення, додана вартість, арт-ефект, які необхідно враховувати проявляються при узгодженні інтересів її партнерів та подолання дефіциту інтелектуальних ресурсів праці у полісуб'єктному середовищі соціально-трудової сфери.

Розроблено організаційно-економічний механізм стратегічного управління людським капіталом підприємства, функціонування якого спрямоване на обґрунтування стратегічних рішень щодо виду стратегії, її цілей і завдань для вибору методів управлінського впливу. Доведено доцільність впровадження сценарного підходу через побудову тривимірної моделі вибору стратегії, що дозволяє диференціювати стратегічні орієнтири у політиці управління людським капіталом.

Ключові слова: стратегічне управління, людський капітал, рефлексивно-знаннєва парадигма, людський розвиток, людський потенціал, комерціалізація, авіатранспортне підприємство, авіаційний транспорт.

АННОТАЦИЯ

Шкода Т.Н. Стратегическое управление человеческим капиталом авиатранспортных предприятий. — Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальностям 08.00.04 – Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности) и 08.00.07 — Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. — ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», Киев, 2018.

Диссертация посвящена разработке теоретико-методологических, методических и научно-прикладных инструментов стратегического управления человеческим капиталом в условиях трансформации социально-трудовых отношений.

Предложена категориальная матрица современной теории человеческого капитала, в основу построения которой использовано соотношение двух ключевых векторов: уровня научного анализа и ракурса аналитического рассмотрения объекта теории человеческого капитала.

Обоснованы фундаментальные положения рефлексивно-знаниевой парадигмы стратегического управления человеческим капиталом, в качестве ядра которой определено императив человеческого развития, что обеспечивает достижение результативной гармонизации рефлексивно-превентивного, социально-комерциализационного и профессионально-творческого направлений деятельности. Индикаторами такой гармонизации установлено эластичность стратегического управленческого решения, добавочную стоимость и арт-эффект, что необходимо учитывать при согласовании интересов заинтересованных сторон предприятия и преодолении дефицита интеллектуальных ресурсов труда в полисубъектной среде социально-трудовой сферы.

В результате анализа особенностей современного развития национального рынка авиационных перевозок выявлены характерные тенденции, среди которых одним из наиболее существенных для украинских компаний является рискованность внешней среды. Оценку рискованности полисубъектной среды социально-трудовой сферы, в которой реализуется стратегическое управление человеческим капиталом, предложено осуществлять с учетом показателя рентабельности инвестиций в человеческий капитал.

Стимуляторы и дестимуляторы социально-экономического развития авиационного транспорта в течение 2007-2016 годов установлены по результатам индикативного анализа факторных признаков направлений деятельности предложенной парадигмы стратегического управления человеческим капиталом.

На основании результатов проведенного социологического исследования определены следующие перспективы комерциализации человеческого потенциала магистрантов отечественных авиационных вузов: усиление уровня сотрудничества учебного заведения и авиакомпаний для прохождения магистерской практики и дальнейшего их трудоустройства; повышение уровня квалификации и развитие профессионально значимых компетенций потенциальных работников; повышение уровня престижности авиационного учреждения высшего образования.

Разработан организационно-экономический механизм стратегического управления человеческим капиталом предприятия, функционирование которого направлено на обоснование стратегических решений относительно выбору вида стратегии, ее целей и задач. Доказана целесообразность внедрения сценарного подхода путем построения трехмерной модели выбора стратегии, что позволяет дифференцировать стратегические ориентиры в политике управления человеческим капиталом.

Обоснованно развитие системы управления коммерциализацией человеческого потенциала предприятия путем совершенствования научно-методических подходов к идентификации критериев результативности функционирования стратегического управления человеческим капиталом. Предложены инновационные подходы в реализации рефлексивно-знаниевой парадигмы стратегического управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: стратегическое управление, человеческий капитал, рефлексивно-знаниевая парадигма, человеческое развитие, человеческий потенциал, коммерциализация, авиатранспортное предприятие, авиационный транспорт.

ABSTRACT

Shkoda T.N. Strategic Management of Humana Capital of Air Transport Enterprises. – Manuscript.

Thesis for obtaining a scientific degree of the Doctor of Economic Sciences majoring in 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by Types of Economic Activity) and 08.00.07 – Demography, Labour Economics, Social Economics and Policy. – SHEE “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”, Kyiv, 2018.

The dissertation is devoted to the development of theoretical-methodological, methodical principles and scientific-applied instruments of strategic management of human capital of enterprises in the conditions of transformation of social and labour relations.

The fundamental positions of the reflexive-knowledge paradigm of strategic management of human capital are grounded, as the core of which the imperative of human development is defined, which ensures achievement of resulting harmonization of reflexive-preventive, social-commercialization and professional-creative directions of activity. Elasticity of a strategic management decision, added value, and art-effect are established as indicators of such harmonization that must be taken into account at reconciling the interests of the enterprise’s stakeholders and overcoming the shortage of intellectual labour resources in the poly-subject environment of the social and labour sphere.

The organizational and economic mechanism of strategic management of human capital of enterprises is developed, the functioning of which is aimed at substantiating strategic decisions regarding the type of strategy, its goals and tasks for the choice of methods of managerial influence. The expediency of implementing the scenario approach through the construction of a three-dimensional model for choosing a strategy that permits the differentiation of strategic guidelines in human capital management policies.

Key words: strategic management, human capital, reflexive-knowledge paradigm, human development, human potential, commercialization, air transport enterprise, air transport.