

УДК 331:658.015

JEL Classification: D21, J24, J53, M12, O15

DOI: 10.15587/2312-8372.2019.176842

РОЗРОБКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ВІДТВОРЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Волошина С. В.

1. Вступ

Визнання світом у другій половині ХХ ст. теорії людського капіталу економічною базою людського розвитку внесло кардинальні зміни у підходи до державного, галузевого, регіонального і внутрішньofірмового управління та сформувало глобальні цілі подальшого розвитку міжнародного співтовариства.

Сучасна проблематика відтворення людського капіталу України, проявом якої є значна природна і механічна втрата його носіїв, вкрай низька вмотивованість працівників, незадовільна якість трудового життя тощо призвела до формування стійких негативних трендів. Особливої загрози відзначені проблеми набувають на промислових підприємствах, які утворюють базис усієї національної економіки. Саме у промисловості створюється основна частина ВВП країни (за даними 2017 р. – 21,7 %) і сконцентрована значна частка економічно активного населення. У 2017 р. промислові підприємства надавали робочі місця для 12,6 % працездатного населення або ж для 37 % загальної кількості зайнятого населення країни [1].

Попри структурні зміни, які об'єктивно відбуваються нині у світовій економіці у зв'язку з поширенням економіки знань, промисловість України залишиться драйвером соціально-економічного розвитку країни. Однак розвиток у перспективі наукомістких виробництв, ускладнення і динамізм середовища господарювання має кардинально змінити вимоги до людського капіталу промислових підприємств та умов його відтворення. Це актуалізує завдання управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств з трансформацією його в адаптивне управління.

2. Об'єкт дослідження та його технологічний аудит

Об'єктом дослідження є адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств. Саме гнучка трансформація підходів до управління на основі постійного коригування завдань, структури і діяльності є протидією негативному впливу факторів зовнішнього середовища господарювання підприємств, які характеризуються надзвичайною складністю, невизначеністю і гіпертурбулентністю.

Проблематика нинішнього етапу управління відтворенням людського капіталу значного кола українських підприємств пов'язана з:

– значним відставанням української промисловості за рівнем витрат на відтворення робочої сили від світових рівнів, наслідком чого є розрив у

характеристиках людського капіталу;

– невизначеністю перспектив щодо інвестування в людський капітал промислових підприємств, що зумовить у майбутньому збільшення такого розриву і подальше наростання проблем із формуванням персоналу та результатом його використання;

– зростанням динаміки змін у всіх сегментах середовища господарювання при поширенні процесів глобалізації світового господарства, що потребує змін у підходах до загального і функціонального управління підприємствами.

В умовах об'єктивної необхідності формування в Україні інноваційної економіки (економіки знань) подолання відзначених проблем і досягнення суспільного прогресу не може обходити процес гнучкого (адаптивного) управління відтворенням людського капіталу.

3. Мета та задачі дослідження

Метою роботи є формування концептуальної моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі задачі:

1. Визначити сутність поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств».

2. Обґрунтувати основні елементи концептуальної моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств і встановити функціональні зв'язки між ними.

3. Здійснити перевірку концептуальної моделі за найістотнішими її ознаками (верифікацію).

4. Дослідження існуючих рішень проблеми

Ознайомлення з науковими дослідженнями і публікаціями другої половини ХХ ст. – початку ХХІ ст. показало на значний інтерес до предметної галузі адаптивного управління підприємствами. Напрямки виконаних досліджень переважно стосуються питань загального управління підприємствами і в меншій мірі – інноваційного розвитку, економічної безпеки, конкурентоспроможності, потенціалу тощо. Водночас науковці поодинокі звертаються до проблематики управління відтворенням людського капіталу, не заглиблюючись у питання адаптивного управління.

Так, у роботі [2] розвинуто теоретико-методологічні засади управління відтворенням людського капіталу і розроблено гармонізовану модель фінансового управління. Однак така позиція базується лише на вартісній оцінці людського капіталу, що звужує потенціал управлінських рішень і має спрямованість переважно на ринкову вартість суб'єкта господарювання.

Робота [3] присвячена засадам і принципам управління відтворенням людського капіталу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності, проте основні пропозиції автора носять декларативний характер.

На думку автора роботи [4], адаптивнеуправління є інноваційним підходом до управління, який означає напрацювання стратегічних альтернатив поведінки за критерієм максимізації ефективності. Між тим основний результат

дослідження цей науковець зводить до адаптації персоналу до нових завдань розвитку організації, що не можна прирівнювати до створення повних умов готовності організації до змін оточення.

У роботах [5, 6], в яких розкрито базові питання теорії організації, сформовано адаптивну модель розвитку організації на основі її пристосування до умов невизначеності. Автори цих робіт зосередили свою увагу на пасивній адаптації, при якій організація має захищатися. Тоді як варіант взаємодії або підлаштування зовнішнього середовища під потреби організації не розглядається, що в умовах нинішніх конкурентних ринків не відповідає потенціалу протидії сучасного бізнесу зовнішнім загрозам. Тому важливим постає питання структуровано підійти до аналізу факторів середовища господарювання, які впливають на результат діяльності організації, зокрема в частині відтворення людського капіталу.

Автори робіт [7, 8] розглядали організацію в системі багатовимірною простору ресурсів і можливостей, що свідчить про широкий маневр у її поведінці. Однак науковці вважали основною причиною змін в організації виключно дію зовнішніх факторів. У той же час внутрішнє середовище вони характеризували через високий ступінь консервативності, який зростає із збільшенням розміру організації і накопиченого досвіду.

У роботі [9] з тих же позицій вирішено завдання створення методологічного базису адаптивного управління промисловими корпораціями на основі розробки моделей їх взаємодії з партнерами, що є одним із аспектів активної адаптації.

У роботах [10, 11] серед множини питань сучасної теорії організації відзначається важливість дослідження водночас внутрішніх і зовнішніх факторів розвитку, які перебувають у постійному русі і водночас є як драйверами змін, так і причиною проблем у прийнятті управлінських рішень. Така постановка наукового завдання повинна бути перенесена у дослідження ключових факторів розвитку підприємства, серед яких – людський капітал.

Отже, ефективне і стійке функціонування системи управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств при наявності нерозв'язаних наукових і практичних проблем його забезпечення об'єктивно потребує розробки концептуального підходу до визначення:

- гнучкого (адаптивного) характеру взаємодії її основних елементів між собою і з зовнішнім середовищем;
- етапів управлінського циклу, їх змістовності тощо.

5. Методи досліджень

Методологія дослідження побудована на положеннях теорії організації, теорії систем, теорії управління, теорії стратегічного управління, теорії людського капіталу.

Результати дослідження отримані на основі застосування загальнонаукових і спеціальних методів:

- системно-діяльничого підходу і методу термінологічного аналізу – для конструювання поняття «адаптивне управління відтворенням людського

капіталу промислових підприємств»;

– теоретико-аналітичного моделювання – для визначення елементів концептуальної моделі та її верифікації;

– аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення – для встановлення наукових прогалин у дослідженні, оцінки результатів дослідження, формулювання висновків;

– графічний спосіб подання інформації – для візуалізації результатів дослідження.

6. Результати дослідження

У загальному розумінні концептуальна модель (від лат. *concertio* – розуміння, система і лат. *modulus* – зразок, норма) надає «формальне уявлення проблемної галузі на понятійному рівні». Вона характеризується як «абстрактна модель, яка визначає структуру об'єкта, що досліджується, властивості складових частин, причинно-наслідкові зв'язки». У іншому варіанті – це «стратегічний план дослідження, який містить теоретико-методологічні підходи, проблеми дослідження, понятійний апарат, гіпотези, методику збору даних» [12].

Перш за все, звернемо увагу на базові поняття даної предметної галузі, які були обґрунтовані автором у роботах [13, 14]. Так, доведено доцільність розгляду «відтворення людського капіталу підприємства як сукупності процесів, які систематично здійснюються в межах життєвого циклу підприємства і пов'язані з формуванням, використанням, професійним і соціальним розвитком, відновленням (збереженням) людського капіталу або ж його вибуттям задля набуття елементами даного капіталу характеристик, які необхідні для створення усім учасникам економічних відносин додаткової вигоди у будь-якій формі» [13]. Тоді як система управління відтворенням людського капіталу підприємства визначена як «підготовка і реалізація з використанням аналітичних технологій та економічних моделей управлінських рішень щодо забезпечення формування і використання людського капіталу задля набуття його елементами характеристик, які необхідні для досягнення підприємством актуальних економічних цілей та цілей людського розвитку» [14].

Визначення адаптивного підходу до управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств потребує проведення термінологічного аналізу близьких за змістом понять «адаптація» та «адаптивність» (табл. 1). Загалом обидва терміни мають міждисциплінарний характер, оскільки є об'єктами вивчення біології, психології, соціології, техніки, економіки та інших дисциплін і застосовуються для характеристики економічних, соціальних та інших видів систем та зміни їх поведінки. Між тим кожен з термінів має особливості у комбінації складових елементів, які визначено за суттєвою ознакою та очікуваним результатом змін.

Таблиця 1

Результати термінологічного аналізу понять «адаптація» і «адаптивність»

Джерело	Суттєва ознака	Очікуваний результат змін
Поняття «адаптація»		
[12]	взаємодія із середовищем; стан відповідності; пристосування до умов; процес привикання; пристосування до реальних умов; пристосування до умов, що змінюються	узгодження вимог і сподівань; рівновага між системою і зовнішнім середовищем; відповідність новим умовам існування; відповідність новим умовам середовища
[15]	здатність системи до модифікації себе і навколишнього середовища; реакція на зміни у середовищі	відновлення інформації, збереження і підвищення ефективності системи
[16]	властивість інтеграції і передачі сигналів	нова поведінка компанії
[17]	очікування або відповідь на зовнішні подразники	цілеспрямовані зміни
[18]	процес перетворення зв'язків і відносин	не визначено
[19]	потенційна спроможність до оцінки умов	створення механізму пристосування
[20]	зміна поточного стану підприємства	адекватність змін ситуації і поточного стану
Поняття «адаптивність»		
[12]	властивість пристосовуватися до змін зовнішнього середовища; функціонування цілеспрямованої системи	відповідність новим умовам навколишнього середовища; узгодженість цілей і результатів діяльності
[21]	здатність, можливість і мотивація	стратегічне мислення і дії
[19]	властивість центрів влади	зміна порядку
[22]	здатність і готовність реагувати	нівелювання зовнішніх загроз

З табл. 1 видно, що під адаптацією більшість науковців і наукових колективів розуміють:

- взаємодію системи із зовнішнім середовищем;
- процес її пристосування до змін цього середовища;
- процес перетворення системи під нові умови;
- реакцію на зміни у зовнішньому середовищі;
- інтеграцію з передачею сигналів зовнішнього середовища.

Результати адаптації визначаються як:

- досягнення рівноваги між системою і зовнішнім середовищем;
- узгодження вимог учасників відносин;
- коригування параметрів системи під впливом зовнішніх змін;
- досягнення відповідності новим умовам середовища через цілі діяльності;

- оптимальна поведінка;
- створення механізму пристосування;
- адекватність змін ситуації і поточного стану тощо.

Заслуговує на особливу увагу позиція автора роботи [15] щодо вкладення у зміст адаптації необхідності одночасного реагування на внутрішні і зовнішні зміни, тоді як більшість науковців наголошують лише на зовнішніх змінах. Цілком зрозуміло, що внутрішні зміни є переважно керованими. Але між тим внутрішнє середовище не позбавлене впливу непередбачуваних факторів, які називають факторами несистемного ризику, а у дослідженні людського капіталу – факторами соціального ризику, на що слід звернути окрему увагу.

Вважаємо, що під соціальними ризиками слід розуміти настання несприятливих для підприємств соціальних подій, які опосередковано призводять до економічних втрат. Основним носієм соціальних ризиків є працівники як носії людського капіталу. Переважно причинами соціальних ризиків є:

- низький рівень кваліфікації персоналу;
- плинність кадрів, яка перевищує природний її рівень;
- низький рівень виробничої дисципліни;
- настання нещасних випадків;
- погіршення психологічного клімату в колективі та т. ін.

З огляду на зазначені причини можна стверджувати, що джерела утворення соціальних ризиків зосереджені переважно в управлінській діяльності і пов'язані із проблемами менеджменту, зокрема з:

- недосконалою кадровою політикою;
- відсутністю, недостатністю, неточністю інформації та її приховуванням;
- низькою корпоративною культурою;
- неправильною оцінкою можливостей й зусиль працівників, їх незацікавленістю в результатах діяльності підприємства;
- незадовільним психологічним кліматом в колективі тощо.

Водночас соціальні ризики можуть виникнути і під впливом факторів зовнішнього середовища, таких як житлові умови, сімейні взаємовідносини, сімейні доходи, рівень життя в країні, політична стабільність тощо.

Стосовно множини результатів адаптації, які простежуються за інформацією табл. 1, вважаємо за доцільне згорнути їх до двох:

- 1) пристосування задля збереження ефективності або забезпечення виживання;
- 2) пристосування задля підвищення ефективності або забезпечення розвитку.

У свою чергу поняття «адаптивність» в поодиноких випадках прирівнюється до адаптації як процесу змін. У більшості випадків вона розглядається як властивість системи щодо здатності, можливості і вмотивованості її змінюватися під впливом змін у зовнішньому середовищі. До того ж результати адаптованості практично збігаються з результатами адаптації.

Особливу увагу звернемо на принципову позицію в цьому питанні розробника теорії стратегічного управління І. Ансоффа. Він вклав стратегічний контекст у розуміння адаптивності, що означає, що пристосування до змін середовища має відбуватися відповідно до стратегічної спрямованості розвитку суб'єкта господарювання [21].

Таким чином, в контексті формування адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств, яке виступає як процес або ж цілеспрямована дія, доцільніше розглядати в якості базового поняття «адаптація», а для означення властивостей системи управління – поняття «адаптивність».

Слід відзначити, що багато науковців досліджують адаптивність не автономно, а у взаємозв'язку з такими властивостями економічної системи, як:

- гнучкість (швидка реакція на будь-які зміни в господарській діяльності);
- конкуренція (прагнення до найкращого задоволення потреб споживачів);
- ефективність (досягнення позитивного результату діяльності);
- стійкість (збереження досягнутого результату) та ін. [15, 16].

Ця обставина обумовлює логіку розширення традиційного розуміння адаптації та адаптованості.

На підставі вищезазначеного пропонуємо авторське формулювання терміну «адаптація» у наступній конструкції. Адаптація – це безперервний процес взаємного пристосування і трансформації параметрів системи до змін загального середовища господарювання підприємства задля забезпечення виживання або розвитку, що відповідає стратегічним завданням його ефективного функціонування.

Звернемо увагу на принципові аспекти даного визначення:

- 1) довготривалість або ж безперервність процесу змін;
- 2) процес як діяльність, в ході якого формуються нові властивості об'єкту дослідження;
- 3) передбачення можливості взаємодії середовища господарювання і системи;
- 4) реагування на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища, з огляду на фактори несистемного ризику, зокрема соціальних ризиків;
- 5) представлення результатів адаптації як забезпечення виживання або розвитку з перевіркою на виконання вимог ефективного функціонування;
- 6) стратегічний контекст адаптивних змін.

Сучасні науковці, зокрема автори робіт [9, 23], визначають двоєдине завдання адаптації як забезпечення обов'язкової і швидкої реакції керівництва підприємства на вплив факторів зовнішнього середовища. Отже, основними аспектами адаптивної поведінки можна вважати: дію (реакцію) і час її здійснення. На цій підставі доцільно виділити наступні основні типи адаптивних процесів:

- 1) прогнозування керованих змін, що призводить до можливості швидкої реакції при їх настанні;
- 2) передбачення некерованих змін і виключення їх з числа об'єктів, стосовно яких приймаються управлінські рішення;
- 3) управління змінами, які спрямовані на утримання нинішніх сильних сторін підприємства та формування нових.

У науковій спільноті існує непоодинокі думка щодо повного або часткового прирівнювання адаптації до адаптивного управління. Зокрема, це простежується у визначенні адаптації у роботі [17], автори якої розглядають її як процес цілеспрямованої зміни певного об'єкту.

Опрацювання наукових здобутків, автори яких предметно досліджували

сутність адаптивного управління, показало на відмінності у його характеристиках при різній деталізації подібних елементів. Це підтверджується різницею ключових ознак диференціації даного поняття (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна оцінка наукових поглядів на поняття «адаптивне управління» за ключовою ознакою диференціації

Джерело	Ключова ознака диференціації
[12]	пристосування до невідомих зовнішніх і внутрішніх умов і досягнення цілі; керовані впливи в умовах невизначеності і динамізмі властивостей системи; визначення бажаного стану системи на основі попереднього досвіду; дослідження і вивчення середовища
[24]	створення багатоцільової системи
[25]	підлаштування організаційної структури і системи менеджменту
[26]	забезпечення ефективного функціонування об'єкта у нових ситуаціях
[9]	діяльність з моніторингу і фіксації відхилень у загальному середовищі, регулювання і контролю, а також активності у забезпеченні стабільності системи
[27]	застосування форм і методів, які вносять гнучкість у систему управління
[28]	процес прийняття і втілення управлінських рішень в умовах комплексного впливу середовища та альтернативності поведінки
[23]	пасивна та активна адаптація та визначення відповідного напрямку розвитку
[29]	розробка нестационарної і мінливої стратегії

Структурний аналіз поняття «адаптивне управління» за табл. 2 свідчить, що основними його елементами виступають:

– зміна умов господарювання (до нових або до невизначених, із поділом або без поділу на внутрішні і зовнішні);

– управлінська дія, яка представлена або як загальний керований вплив або структурована як прийняття і реалізація управлінських рішень;

– результат (або мета як кінцевий результат) адаптивного управління, який має як конкретизоване, так і «розмите» формулювання (досягнення цілі системи, бажаного стану, ефективного функціонування, внутрішньої стабільності), в результаті чого виникатиме проблема його формалізації.

У представлених варіантах формулювання результатів простежуються лише наслідки пасивної адаптації з пристосуванням до умов, що змінюються, у тому числі через вдосконалення діяльності. Варіант результатів, коли система може впливати на середовище (активна адаптація), не розглядається.

Окремо слід констатувати факт відсутності наукових досліджень щодо адаптивного управління відтворенням людського капіталу загалом та

людського капіталу промислових підприємств зокрема. У такому разі здійснимо самостійне конструювання відповідного поняття з огляду на вище представлені результати структурного аналізу поняття «адаптивне управління» та з позиції системно-діяльнісного підходу в контексті визначення системних характеристик такого управління як процесу (діяльності).

Перш за все, у відомих визначеннях поняття «адаптивне управління» спільним елементом, який присутній у більшості з них явно або простежується за подібністю змісту, є елемент «зміна». Останній означає перетворення, заміну чогось і т. п. [12] і розглядається вченими, як відправний момент в управлінні. Однак дослідження лише за точністю вимірних змін у процесах і явищах упускає важливість точності визначення (вимірювання) їх стану в певний момент часу (початковий, кінцевий тощо).

У зв'язку з цим передбачається, що вихідним моментом в адаптивному управлінні має стати встановлення сигналу про стан об'єкту управління, оскільки термін «сигнал» має управлінський контекст [12]. У досліджуваній предметній галузі він може бути визначений наступним чином. Сигнал – це значення показника, яке відображає характеристики людського капіталу і стан його відтворення і яке слугує інформацією для наступної його ідентифікації задля розробки управлінських рішень і передачі команди щодо їх виконання. Сигнали мають встановлюватися через процедуру вимірювання, в ході якої формалізується опис процесу відтворення людського капіталу промислових підприємств і встановлюються числові значення відповідних показників.

Елемент «зміна» доцільно розглядати двояко: через зміну умов господарювання і через зміну елементів системи управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств. В першому йдеться про зафіксоване певним чином відхилення у значеннях параметрів, які визначають фактори загального середовища здійснення господарської діяльності промислових підприємств, що впливають на умови, завдання і результати відтворення людського капіталу. У другому випадку матимемо встановлені відхилення у характеристиках людського капіталу за рахунок дії факторів загального середовища та визначені наслідки його відтворення для забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств і утримання конкурентної позиції.

Зміни визначатимуться через процедуру оцінювання людського капіталу та ефективності управління його відтворенням, яка реалізується на основі порівняння результатів вимірювання за різними підходами, критеріями тощо. В результаті оцінювання власне відбувається ідентифікація сигналів щодо характеристик людського капіталу та стану його відтворення, визначаються основні джерела відтворення і наслідки для розвитку підприємств. За змінами ідентифікується відповідність процесу відтворення людського капіталу факторам середовища господарювання промислових підприємств як середовища умов і завдань даного процесу, встановлюється його відповідність цілям розвитку підприємств, визначається потенціал відтворення.

Наступним важливим елементом, який має бути включений у розуміння адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових

підприємств і який зустрічається у багатьох визначеннях адаптивного управління загалом, є управлінський цикл. Він у загальному вигляді характеризується як «сукупність управлінських дій..., які забезпечують досягнення цілі управлінської діяльності» [12].

Багато науковців розглядають управлінський цикл як упорядковану сукупність функцій. Вони погоджуються з тим, що основними функціями управління слід вважати такі: планування, організація, мотивація і контроль, які виступають як окремі види професійної діяльності [30, 31].

В контексті даного дослідження погоджуємося з думкою автора роботи [32], який управлінський цикл поділяв на наступні етапи: вимірювання, оцінювання, планування і контроль. У такій послідовності спочатку готується інформація щодо стану об'єкту дослідження, потім проводиться її порівняння зі встановленими нормами, за результатами порівняння визначаються проблеми господарювання, які у подальшому виступають основою для розробки планів та їх контролю. Таке бачення управлінського циклу оперує з головними функціями, якими є планування і контроль, реалізація яких посилюється через операції вимірювання та оцінювання, які виокремлюються як самостійні етапи. За цих умов не відбувається нехтування функціями організації і мотивації, які розглядаються як ті, що забезпечують реалізацію планових завдань.

На цій підставі вважаємо доцільним визначити управлінський цикл в системі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств наступним чином. Він є сукупністю управлінських дій, яка послідовно характеризує отримання сигналів про характеристики людського капіталу і стан його відтворення, їх ідентифікацію з визначенням джерел утворення і наслідків, використання результатів ідентифікації для визначення мети, завдань і засобів доцільних змін у відтворенні та забезпечення супроводу реалізації планових дій і моніторингу змін. При цьому етапи такого управлінського циклу та зміст їх завдань слід представити наступним чином:

Етап 1. Вимірювання людського капіталу і його відтворення: встановлення сигналів щодо характеристик людського капіталу та стану його відтворення.

Етап 2. Оцінювання людського капіталу та ефективності управління його відтворенням: ідентифікація сигналів, визначення джерел їх утворення і наслідків.

Етап 3. Планування напрямків трансформації процесів відтворення людського капіталу: мета, завдання і засоби доцільних змін у відтворенні елементів людського капіталу.

Етап 4. Контроль відтворення людського капіталу і моніторинг середовища його завдань: супровід реалізації планових дій і моніторинг змін.

Заключним елементом поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств» є результат даного процесу. Виходячи із загального розуміння терміну «результат» як «остаточного, кінцевого підсумку якої-небудь діяльності, розвитку і т. ін.» [33] та попередньо визначеної множини результатів адаптації було сформовано поняття результату досліджуваного управлінського процесу. Він визначений як кінцевий підсумок відтворювального процесу, який характеризується сукупною трансформацією характеристик людського капіталу, за якої забезпечується вирішення

стратегічних завдань ефективного функціонування промислових підприємств, спрямованих на досягнення ними актуальних економічних цілей та цілей людського розвитку.

Результат конструювання поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств», в якому інтегровано його базові елементи та змістовний контекст системи відповідного управління, представлено на рис. 1.

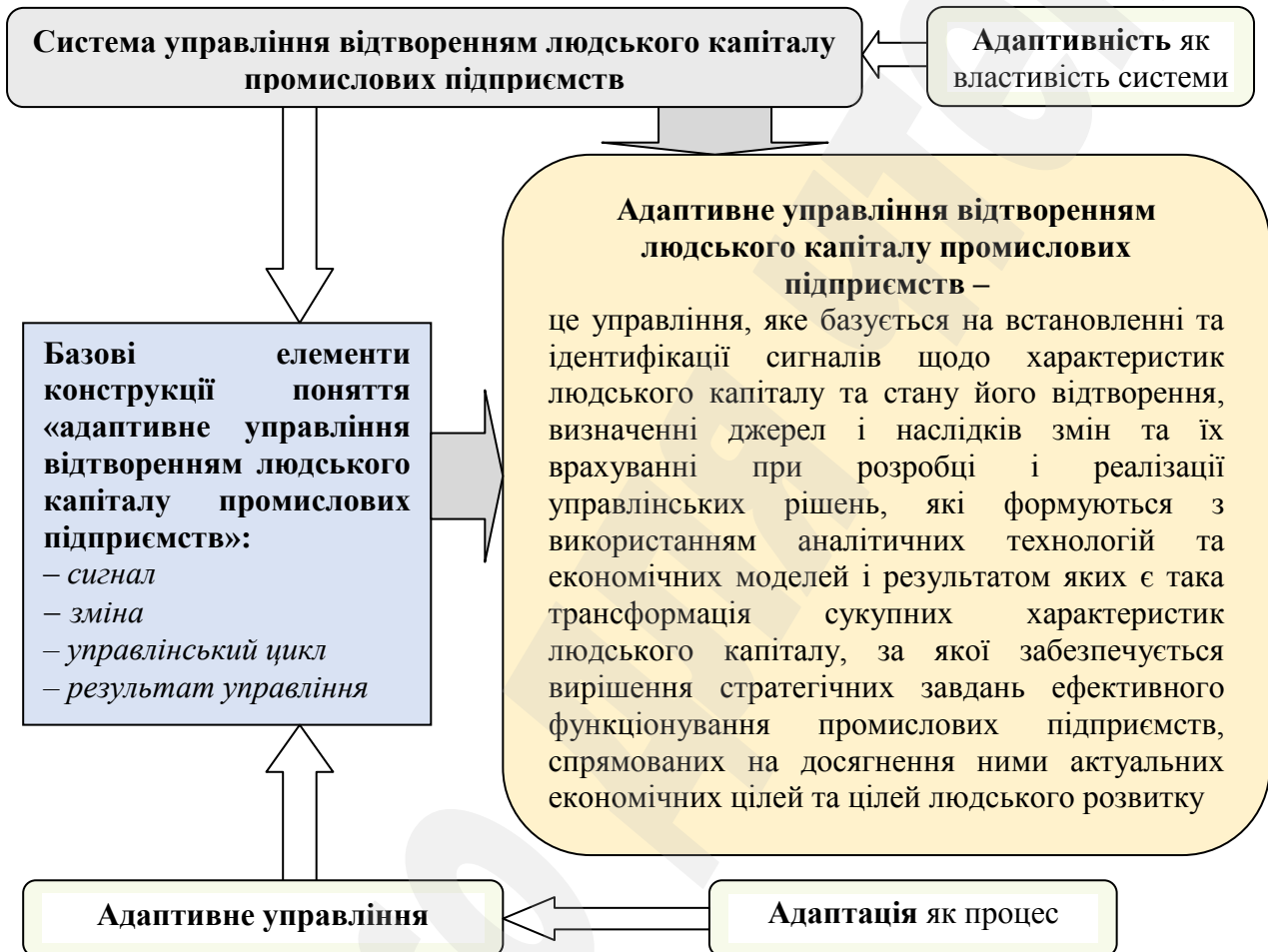


Рис. 1. Інтегрований підхід до визначення поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств»

Логічним підсумком у дослідженні комплексу концептуальних аспектів побудови моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств є її формалізація (рис. 2).



Рис. 2. Схема концептуальної моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств

Представлена на рис. 2 схема концептуальної моделі віалізує інтегрований підхід до визначення поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств» і відображає загальну конфігурацію управлінського циклу, який побудовано за етапами вимірювання та оцінювання людського капіталу і процесу його відтворення, планування напрямків трансформації та контролю відтворювального процесу з одночасним моніторингом зовнішнього середовища. Причому останній етап реалізується через регулятор управління, який збирає вихідні сигнали для наступної адаптивної реакції системи на зміни середовища та водночас напрацювання профілактичних дій задля досягнення встановлених цілей розвитку. Така реакція може стати швидкою та адресною лише в разі комбінованого застосування основних підходів до управління підприємствами, що передбачено у сформованій моделі через реалізацію комплексу аналітичних підходів та застосування системи показників.

Отже, розроблена модель надає загальне формальне уявлення про структуру внутрішньосистемних функціональних зв'язків, які виступають каналами збору і передачі управлінської інформації, перелік основних завдань для суб'єкта управління, послідовність їх розв'язання, методичні підходи, очікувані результати.

На підставі формальної оцінки структури і логіки побудови моделі, її відповідності за істотними властивостями і зв'язками системі управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств, характеристикам адаптації та адаптивного управління, а також на базі проблемного поля досліджуваної предметної галузі, що є свідомством достатньої точності і водночас граничної простоти і наочності концептуальної моделі, робимо висновок про її верифікацію.

7. SWOT-аналіз результатів дослідження

Strengths. Сильними сторонами виступає:

- формування нової предметної галузі наукового дослідження адаптивного управління відтворенням людського капіталу, що в умовах формування в країні інноваційної економіки є перспективним завданням розвитку теорії людського капіталу;
- спрямованість дослідження на перебіг відтворювального процесу у найбільшому секторі національної економіки, який характеризується наявністю глибоких і тривалих проблем формування і використання людського капіталу;
- представлення концептуальної моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств у форматі конкретизованих завдань єдиного управлінського циклу з визначенням послідовності їх розв'язання та основних методичних підходів.

На відміну від аналогічних відомих моделей запропонований формат створює підґрунтя для визначення адекватних напрямків трансформації відтворювального процесу.

Weaknesses. Слабкими сторонами є:

- зростання трудомісткості управлінських операцій на етапах вимірювання та оцінювання людського капіталу, стану його відтворення та ефективності

управління ним. Однак в умовах належної організації інформаційного і прикладного програмного забезпечення це не становить суттєвої загрози для швидкої реакції на зміни середовища господарювання;

– доцільність додаткової координації дій спеціалізованих підрозділів, функції яких пов'язані із процесами формування відповідно капіталу освіти, мотивації, здоров'я, мобільності і культури. Вирішення даного завдання передбачається на основі створення єдиного координаційного центру по реалізації повного комплексу завдань управління відтворенням людського капіталу;

– збільшення вартості процесу управління відтворенням, що пов'язано водночас зі зростанням трудомісткості управлінських операцій і зі створенням координаційного центру. При цьому прогнозується прискорене зростання результату відтворення у порівнянні зі зростанням обсягу необхідних інвестицій, що є проявом ефекту від реалізації адаптивних процесів.

Opportunities. У представленому форматі концептуальна модель є водночас відображенням плану подальшого наукового дослідження, який містить вузлові завдання щодо подолання проблемних питань адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств. Ці питання визначені за структурою управлінського циклу і їх вирішення потребує подальшої валідації такої моделі.

Реалізація на практиці розроблених пропозицій дозволяє забезпечити швидко та адресну реакцію підприємств на зміни у середовищі господарювання стосовно коригування характеристик людського капіталу.

Результати дослідження можуть становити інтерес для суб'єктів господарювання різних видів економічної діяльності та на різних економічних рівнях управління, включаючи розробку програм розвитку людського капіталу країни, її окремих регіонів, міжнародного співробітництва тощо.

Threats. Загрози у впровадженні результатів дослідження можуть надходити із зовнішнього і внутрішнього середовища господарювання українських промислових підприємств і становити проблеми у перебігу процесу відтворення їх людського капіталу. Найбільші небезпеки пов'язуємо із наявністю конфлікту інтересів між стейкхолдерами підприємств, при якому вірогідно буде гальмуватися прийняття управлінських рішень, пов'язаних з інвестиціями в людський капітал.

8. Висновки

1. Приймаючи до уваги значний науковий інтерес до проблематики адаптивного управління підприємствами і водночас відсутність відповідних досліджень у галузі управління відтворенням людського капіталу було вирішене завдання визначення змісту поняття «адаптивне управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств». Воно визначене як управління, що базується на встановленні та ідентифікації сигналів щодо характеристик людського капіталу та стану його відтворення, визначенні джерел і наслідків змін та їх врахуванні при розробці і реалізації управлінських рішень. Ці рішення формуються з використанням аналітичних технологій та економічних моделей і результатом яких є така трансформація сукупних

характеристик людського капіталу, за якої забезпечується вирішення стратегічних завдань ефективного функціонування промислових підприємств, спрямованих на досягнення ними актуальних економічних цілей та цілей людського розвитку.

2. Сформовано схему концептуальної моделі адаптивного управління відтворенням людського капіталу промислових підприємств. В її основу покладено компромісну концепцію, що визначає об'єктивні можливості застосування в даній предметній галузі комбінації базових положень основних сучасних підходів до управління підприємствами. А також вирішення комплексу наукових завдань по пристосуванню системи управління відтворенням людського капіталу до умов динамічного і мінливого розвитку промислових підприємств.

Модель відображає загальну конфігурацію управлінського циклу, який побудовано за етапами вимірювання та оцінювання людського капіталу і процесу його відтворення, планування напрямків трансформації та контролю відтворювального процесу з одночасним моніторингом зовнішнього середовища. Її використання в управлінні підприємствами спрямоване на визначення внутрішньо системних зв'язків, кола завдань, послідовності їх розв'язання, інструментарію підготовки і прийняття рішень, очікуваних результатів.

3. На підставі формальної оцінки структури і логіки побудови моделі, її істотних властивостей і зв'язків зроблено висновок про верифікацію моделі. Це є свідомством того, що модель достатньо точно відображає специфіку процесу відтворення людського капіталу, логіку у перебігу управлінського циклу, водночас є простою і наочною.

Література

1. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.06.2019).
2. Богатырёва, В. В. (2013). *Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование*. Новополюцк: ПГУ, 400.
3. Ніколайчук, М. (2012). Засади та принципи управління відтворенням людського капіталу. *Економічний аналіз*, 10 (1), 428–432.
4. Гайсіна, Л. М. (2015). Адаптивное управление в условиях социальных перемен. *Современные проблемы науки и образования*, 1 (1). Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19583> (дата обращения: 18.06.2019).
5. Lawrence, P. R., Lorsch, J. W. (1986). *Organization and Environment*. Boston: Harvard Business School Press, 279.
6. Thompson, J. D. (2003). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. New Brunswick, New Jersey: Transaction, 222.
7. Carroll, G. R. (1985). Concentration and Specialization: Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations. *American Journal of Sociology*, 90 (6), 1262–1283. doi: <http://doi.org/10.1086/228210>
8. Hannan, M. T., Freeman, J. (1989). *Organizational Ecology*. Cambridge:

Harvard Univ. Press, 384. doi: <http://doi.org/10.2307/j.ctvjz813k>

9. Старикова, М. С. (2015). *Теория и методология адаптивного управления промышленной корпорацией на основе эффективных деловых взаимодействий*. Белгород, 46.

10. March, J. G., Olsen, J. P. (1976). *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget, 408.

11. Weick, K. (1985). Sources of order in underorganized systems: Themes in recent organizational theory. *Organizational Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution*. Beverly Hills, 106–136.

12. *Словари и энциклопедии на Академике*. Available at: <http://dic.academic.ru> (дата звернення: 21.06.2019).

13. Волошина, С. В. (2019). Відтворення людського капіталу підприємства та його властивості. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки», 1 (70)*, 105–120.

14. Волошина, С. В. (2019). Система управління відтворенням людського капіталу підприємства. *Причорноморські економічні студії*, 42, 69–76.

15. Акофф, Р. (2002). *Акофф о менеджменте*. СПб.: Питер, 448.

16. Daft, R. L., Lane, P. (2010). *Management*. South-Western Cengage Learning, 699

17. Nelson, D. R., Adger, W. N., Brown, K. (2007). Adaptation to Environmental Change: Contributions of a Resilience Framework. *Annual Review of Environment and Resources*, 32 (1), 395–419. doi: <http://doi.org/10.1146/annurev.energy.32.051807.090348>

18. Галкина, Н. В., Коркина, Т. О., Устинова, С. А. (2007). Формализация процесса социально-экономической адаптации угледобывающего предприятия к инновационному технологическому развитию. *Горный информационно-аналитический бюллетень*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/v/> (дата обращения: 19.06.2019).

19. Браунинг, П. (1987). *Современные экономические теории*. М.: Экономика, 342.

20. Нагорянська, Н. В. (2009). *Управління ефективною адаптацією промислового підприємства до змін ринкового середовища*. Маріуполь, 20.

21. Ансофф, И. (1999). *Новая корпоративная стратегия*. СПб.: Издательство «Питер», 416.

22. Бояринова, К. О., Войтун, Т. В. (2013). Наукові підходи та детермінанти забезпечення інноваційної адаптивності промислового підприємства. *Економічний аналіз*, 14 (2), 111–116.

23. Гринько, Т. В. (2010). Концепція адаптивного управління інноваційним розвитком промислового підприємства. *Економіка промисловості*, 4, 113–119.

24. Друкер, П. (2008). *Эффективное управление*. М.: Вильямс, 224.

25. Эфендиев, Б. А. (2008). Разработка и функционирование адаптивных систем управления организацией. *Российское предпринимательство*, 11–2 (122), 21–25.

26. Багриновский, К. А. (1999). О методах адаптивного управления в переходной экономике. *Экономическая наука современной России*, 2, 30–39.
27. Тихомирова, О. Г. (2012). Адаптивное управление предпринимательскими структурами как открытыми динамическими системами. *Фундаментальные исследования. Экономические науки*, 9 (2), 495–499.
28. Ждаміров, Є. Ю. (2010). Сутність адаптації управління функціонуванням підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*, 6 (1 (41)), 93–101.
29. Цибизов, А. А. (2009). Информационная компонента процесса адаптивного управления современного предприятия. *Известия КБНЦ РАН*, 3 (29), 34–39.
30. Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. (2019). *Основы менеджмента*. М.: Диалектика-Вильямс, 672.
31. Хміль, Ф. І. (2003). *Основы менеджменту*. К.: Академвидав, 608.
32. Синк, Д. С. (1989). *Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение*. М.: Прогресс, 528.
33. *Академічний тлумачний словник*. Available at: <http://sum.in.ua/s/socialjnyj> (дата звернення: 08.06.2019).