

Волошина С.В.кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економікиДонецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розроблено концептуальні положення методологічного характеру щодо дослідження управління людським капіталом підприємства і надано теоретичне підґрунтя для його подальшого аналітичного вивчення. З позицій комплексного підходу до наукового пізнання уточнено сутність методології, її головних елементів (метод, принцип). Обґрунтовані компоненти методології управління людським капіталом підприємства і визначено їхнє змістовне наповнення. Систематизовано основні теорії, які виступають базою для формування методології дослідження управління людським капіталом підприємства. Визначено напрями реалізації основних положень теоретичного підґрунтя для виконання завдань цього дослідження та подальшого розвитку на основі їх результатів теорії людського капіталу загалом. Наведено результати систематизації принципів дослідження управління людським капіталом підприємства у розрізі принципів загального і прикладного характеру, визначені потенційні сфери їх застосування.

Ключові слова: людський капітал підприємства, управління, методологія дослідження, метод, теоретичне підґрунтя, принципи.

В статье разработаны концептуальные положения методологического характера по исследованию управления человеческим капиталом предприятия и представлена теоретическая база для его дальнейшего аналитического изучения. С позиций комплексного подхода к научному познанию уточнена сущность методологии, ее главных элементов (метод, принцип). Обоснованы компоненты методологии управления человеческим капиталом предприятия и определено их содержательное наполнение. Систематизированы основные теории, выступающие базой для формирования методологии исследования управления человеческим капиталом предприятия. Определены направления реализации основных положений теоретической базы для выполнения задач данного исследования и дальнейшего развития на основе их результатов теории человеческого капитала в целом. Приведены результаты систематизации принципов исследования управления человеческим капиталом предприятия в разрезе принципов общего и прикладного характера, определены потенциальные сферы их применения.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, управление, методология исследования, метод, теоретическая база, принципы.

The article deals with the conceptual provisions of the methodological nature of the research on the management of human capital of the enterprise and provides a theoretical basis for its further analytical study. From the standpoint of the integrated approach to scientific knowledge, the essence of the methodology, its main elements (method, principle) is specified. The significance of the methodology of management as an integral part of the general methodology is determined. The essence of the management methodology is positioned as a doctrine of managerial activity, its goals, objectives, tools and means of achievement. There are substantiated components of the methodology of human capital management of the enterprise in the structure of the paradigm (the conceptual scientific model on which the research is based), the key problem of management (the definition of the main problem, the consequences of which are significant for the modern functioning of the object of management and hinder its further development), the theoretical basis of the study (the main theories on which the research is based), the goals and objectives of the study (reflect the expected final and intermediate results of the study), the research object (determines the focus of the process of knowledge), methods, principles, and approaches (methods and rules of cognition of reality, which are determined by the prevailing level of knowledge in the subject area of research, the specifics of the research object and the direction of its program of knowledge), the area of application of the scientific development and its practical results (the potential areas of realization of scientific knowledge and their results). The content of the components of the methodology of human capital management of the enterprise is determined. The main theories that serve as the basis for the formation of the methodology of human capital management research (neoclassical economic theory, human capital theory, organizational theory,

systems theory, management theory, strategic management theory, risk theory) are systematized. Directions of realization of the basic provisions of the theoretical basis for the tasks of this research and further development on the basis of their results of the theory of human capital in general are determined. The results of systematization of the research principles of management of human capital of the enterprise are presented in the section of general and applied principles, the potential areas of their application are determined.

Keywords: human capital of enterprise, management, research methodology, method, theoretical background, principles.

Постановка проблеми. Прогресивний світовий досвід показує, що передумовою та головною причиною високого рівня соціально-економічного розвитку країн виступає ефективне відтворення людського капіталу. Останній є відображенням характеристик людини-працівника, яка володіє продуктивними здібностями та реалізує їх для отримання додаткового доходу і соціального ефекту.

Володіння в сучасних умовах частиною людства унікальними здібностями створює потенціал економіки знань, результатом якої є нові знання та нові можливості їх реалізації і, як наслідок, висока конкурентоспроможність продукції, товаровиробників і національної економіки загалом, зростання доходів усіх економічних суб'єктів, створення умов для всебічного людського розвитку і забезпечення високої якості життя.

Розуміння причино-наслідкових зв'язків у розвитку людського капіталу, на превеликий жаль, не привело в Україні до створення ефективного управління ним на усіх економічних рівнях, центральним з яких вважається мікрорівень. Саме на мікрорівні відбувається безпосередня взаємодія економічних суб'єктів, результатом чого виступає реалізація індивідуальних, колективних і суспільних інтересів.

Існування багаточисельних проблем розвитку людського капіталу вітчизняних підприємств є наслідком значних теоретичних і практичних прогалин, базою яких виступає методологічна площина. Такий стан справ зумовлює нагальність продовження концептуальних досліджень у предметній галузі управління людським капіталом підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах активно проводять вітчизняні та іноземні науковці: С.В. Міщераков, який розробив теоретичні основи і концептуальні положення щодо управління організацією на основі формування і розвитку людського капіталу, сформував підходи до прийняття відповідних управлінських рішень [1]; Г.М. Тугускіна, яка надала теоретико-методологічне обґрунтування і розробила методичний інструментарій використання, розвитку та оцінки людського

капіталу підприємства [2]; І.М. Черненко, який опрацював теоретико-методичні питання щодо стратегічного управління людським капіталом підприємства в контексті взаємозв'язку зі зміною інституціонального середовища [3]; О.П. Кошулько і А.В. Кудлай, які приділили увагу визначенню ринкової вартості людського капіталу підприємства [4; 5]; Д.П. Мельничук і С.В. Обіход, які опрацювали стратегічні підходи до управління людським капіталом задля забезпечення конкурентоспроможності підприємства [6] та інші. Між тим, залишаються нерозкритими питання методологічного характеру, які виступають базою теоретичного і практичного дослідження управління людським капіталом підприємства.

Метою статті є розроблення концептуальних положень щодо методології дослідження управління людським капіталом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування актуальних для сучасного періоду розвитку підприємства характеристик людського капіталу та забезпечення умов його високої віддачі відбувається не автоматично, а шляхом ефективного управління ним. Дослідження досконалості цього процесу з визначенням потенційних можливостей його розвитку потребує розгляду методології дослідження управління підприємством, елементом якого є система управління людським капіталом.

Методологія (від грец. *methodos* – дослідження і *logos* – вчення) з позиції етимології означає «вчення про науковий метод пізнання; сукупність методів, які застосовуються у певній науці» [7, с. 315]. Саме такий вузький підхід до розуміння методології презентується зарубіжними науковими школами, де методологія і методи дослідження формально ототожнюються. Між тим, фактично дослідження здебільшого у світовій і вітчизняній науці виходять за межі розгляду лише методів і таким чином розширюють розуміння методології до «концептуального викладу мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси та явища» [8, с. 56] або ж до «вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності; принципи побудови методів, їх наукове узагальнення» [9].

Методологія наукового дослідження характеризується ієрархічною структурою, верхній рівень якої – це фундаментальна методологія, яка базується на філософських і загальнонаукових принципах і методах дослідження, середній рівень – це спеціальна методологія (базується на принципах і методах, що є спеціальними для певної науки), нижній рівень – методологія у форматі конкретних методичних прийомів (характеризують певну послідовність операцій, прийомів, дій і правил найкращого виконання дослідження).

Отже, методологія відображає комплексний підхід до наукового пізнання, поєднуючи загальні і спеціальні настанови, які виступають у формі принципів і методів дослідження, що визначаються теоретичними засадами і цілями дослідження.

Метод (від грец. *“methodos”* – шлях через), будучи головним елементом методології, також має кілька тлумачень у філософській літературі, де розглядається як:

- шлях об'єктивного пізнання дійсності, який базується на відомих загальних принципах;
- форма теоретичного і практичного освоєння дійсності, яка пов'язана з визначенням об'єктивних змін у розвитку об'єкта дослідження;
- система регулятивних принципів пізнавальної і перетворювальної діяльності;
- спосіб досягнення мети дослідження на основі послідовного виконання його завдань і викладення отриманих результатів;
- сукупність систематизованих і логічно упорядкованих пізнавальних дій у межах програми дослідження [9–11].

Узагальнення наведених підходів до трактування поняття «метод» дає змогу розуміти його як комплекс універсальних принципів, способів і дій, що застосовуються під час розв'язання різного класу наукових завдань теоретичного і практичного характеру, дають змогу забезпечити об'єктивність і системність пізнання внаслідок вивчення об'єкта дослідження через реальні внутрішні і зовнішні взаємозв'язки з розумінням їх підпорядкованості цілям розвитку, а також як сукупність дій із реалізації програми дослідження і як засіб забезпечення результативності процесу пізнання у формі отримання нових знань, реалізація яких спрямована на сприяння змінам у розвитку об'єкта дослідження, тощо. Отже, метод дослідження відображає базові вимоги його здійснення і тому виступає вихідним пунктом наукових пошуків.

Складовою частиною загальної методології є методологія управління, яка являє собою вчення про управлінську діяльність, її цілі, орієнтири, засоби і способи досягнення.

На рис. 1 наведені компоненти методології управління людським капіталом підприємства у складі парадигми (концептуальної наукової моделі, на якій базується дослідження), ключової проблеми управління (визначення головної проблеми, наслідки якої є значними для сучасного функціонування об'єкта управління та гальмують його подальший розвиток), теоретичної бази дослідження (основні теорії, на яких базується дослідження), цілей і завдань дослідження (відображають очікувані кінцеві і проміжні результати дослідження), об'єкта дослідження (визначає фокусування процесу пізнання), методів, принципів і підходів (способів і правил пізнання дійсності, які визначаються сформованим рівнем знань у предметній галузі дослідження, специфікою об'єкта дослідження та спрямованістю програми його пізнання), сфери використання наукового доробку та його практичних результатів (відображено потенційні сфери реалізації наукових знань та втілених їх результатів).

До того ж, на рис. 1 відображено змістовне наповнення складників методології управління людським капіталом підприємства.

Так, парадигма такого управління визначена виходячи з обґрунтованої у роботі [12] сучасної парадигми теорії людського капіталу та удосконаленого у роботі [13] визначення категорії «людський капітал підприємства».

Ключову проблему управління сформульовано з огляду на пріоритетну роль у світовому суспільному виробництві людського капіталу, проблематику функціонування вітчизняних суб'єктів господарювання (нестабільність фінансових результатів за високої частки збиткових підприємств, слабку інноваційну активність вітчизняного бізнесу, низький рівень конкурентоспроможності продукції тощо) і проблематику відтворення їх людського капіталу (нестача кваліфікованих кадрів, значна періодичність професійного навчання, неконкурентоспроможний рівень заробітної плати тощо). На підставі цього сформульовано висновки щодо відсутності механізму управління людським капіталом на вітчизняних підприємствах і загалом про неузгодженість економічних і соціальних інтересів власників бізнесу та найманих працівників.

Отже, прагнення вітчизняного бізнесу до результатів, що мають світові виробники, наражається на проблеми управлінського характеру і відображає протиріччя між цілями, що ставлять власники бізнесу і відповідно до яких менеджмент обирає засоби розвитку, та фактичним станом справ.

У табл. 1 подано систематизацію основних теорій, які виступають базою для формування

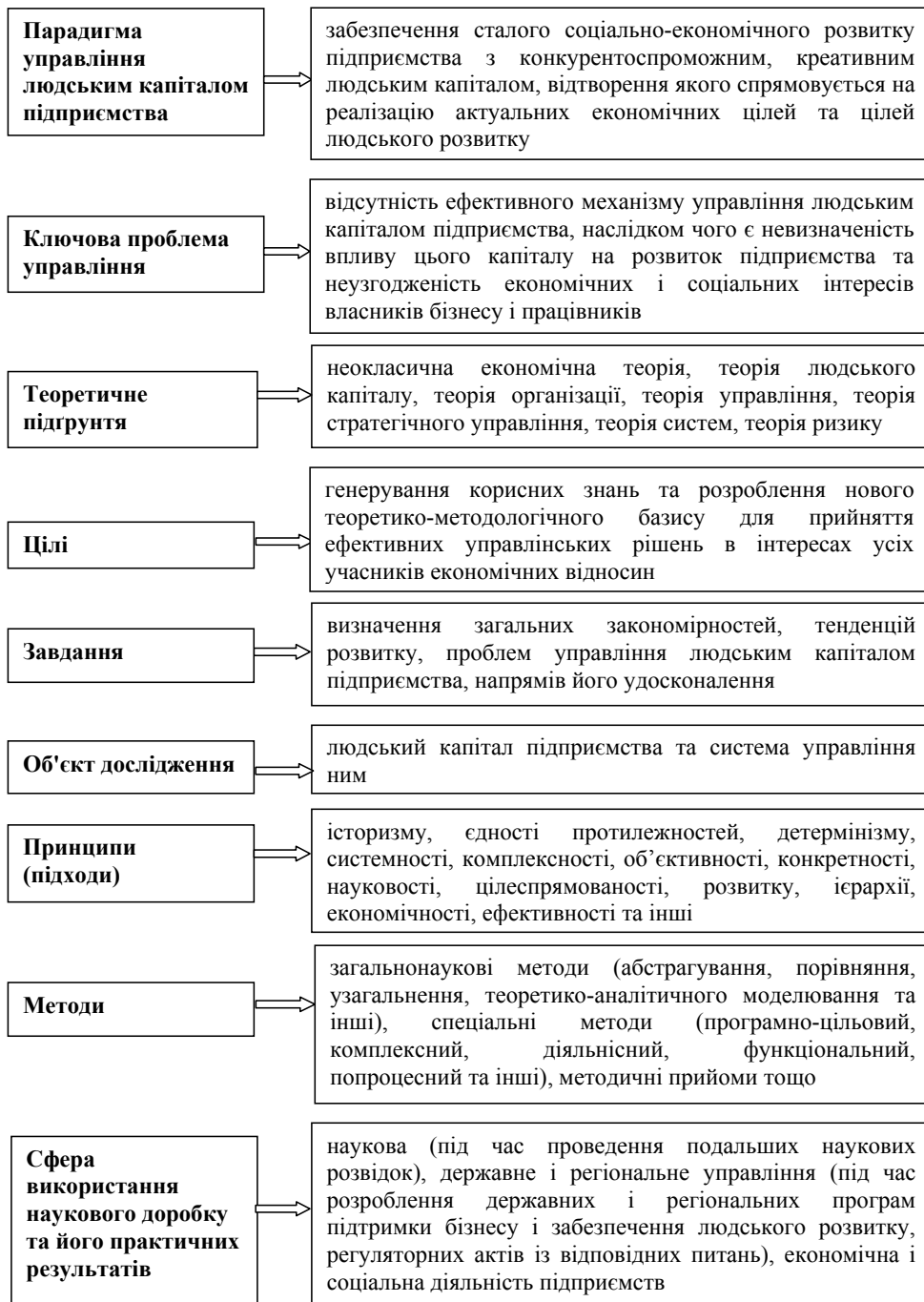


Рис. 1. Базові засади методології дослідження управління людським капіталом підприємства

Джерело: розроблено автором

методології дослідження управління людським капіталом підприємства, та визначено напрями реалізації їх основних положень для виконання завдань цього дослідження та подальшого розвитку на основі їх результатів теорії людського капіталу загалом.

Принципи управління як загальні правила і норми наукового дослідження у цій предметній галузі, які відображають закономірності суспільного розвитку, мають бути реалізовані

як під час оцінювання системи управління людським капіталом, так і під час проектування напрямів її трансформації. У табл. 2 і табл. 3 узагальнені результати систематизації відповідно до принципів загального і прикладного характеру та їх можливості для виконання поставлених завдань цього дослідження. Причому за допомогою філософських принципів створюється цілісна методологія дослідження, а специфічні принципи управління виступають

базою для подальшої конкретизації програми дослідження через вибір методів.

Відносно принципів управління постійно триває наукова дискусія, яка, на нашу думку, більше спрямована на їх переформулювання і визначення пріоритетів за певних умов господарської діяльності. Прикладом тому є система сучасних принципів управління підприємством, представлених Н.М. Яркіною, до складу якої науковець включила універсальні принципи (динамізм формування й розвитку інновацій; цілеспрямована активізація діяльності людей, інноваційної підприємливості; гуманізація про-

цесів праці; розв'язання нових проблем новими методами та інші) та специфічні принципи (забезпечення балансу інтересів підприємства та екологічної системи, оптимальне поєднання інтересів підприємства і регіону, багаторівневий підхід до управління та інші) [14, с. 135].

М.М. Мартиненко додає до традиційної системи принципів управління принцип взаємозалежності динамічної рівноваги, розуміючи під ним зв'язок внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства і необхідність протидії негативному впливу зовнішніх факторів за рахунок активізації дії внутрішніх факторів [15].

Таблиця 1

Теоретичне підґрунтя методології дослідження управління людським капіталом підприємства

Теорія	Базові положення теорії в контексті напрямку дослідження	Застосування базових положень для управління людським капіталом управління
Неокласична економічна теорія	– мікроекономічний аналіз мотивів поведінки людини економічної та підприємств, які ставлять за мету максимізувати свій дохід за мінімальних витрат; – первинними чинниками економічного зростання є капітал і робоча сила, які поєднуються в різних пропорціях, що можна виміряти виробничою функцією; – оцінка впливу на економічний прогрес розвитку науки, освіти, кваліфікації, що зумовлює зміни в політиці уряду і фірм	– вивчення економічних мотивів та інтересів підприємства і найманих працівників, знаходження компромісів для їх поєднання під час визначення цілей розвитку підприємства та засобів їх досягнення; – оцінювання впливу людського капіталу на економічне зростання підприємства і визначення пріоритетних напрямів відповідного інвестування
Теорія людського капіталу	цілісна система наукових знань та уявлень про людину, поведінка якої має економічні закономірності	застосовуються усі положення
Теорія організації	розуміння організації як об'єкта управління, що набуває статусної форми підприємства з певною структурою, механізмом функціонування, програмою дій, метою розвитку	дослідження функцій і процесів в управлінні людським капіталом із визначенням центрів відповідальності; узгодження процесів відтворення людського капіталу із стратегією розвитку підприємства
Теорія систем	характеристика об'єкта як системи; особливості функціонування систем окремих типів; методичні аспекти системного аналізу	оцінка взаємодії між елементами системи управління людським капіталом; розширення методичних підходів до її аналізу
Теорія управління	поняття механізму взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, процесів прийняття і реалізації управлінських рішень, підходів до управління	визначення повноважень елементів системи управління людським капіталом; типізація управлінських рішень в даній галузі; порівняльна характеристика основних підходів до прийняття відповідних управлінських рішень
Теорія стратегічного управління	цілі, інструменти і методи розвитку підприємства в довгостроковому періоді	розроблення стратегічних рішень щодо відтворення людського капіталу, його узгодження із життєвим циклом підприємства та його стратегічним набором
Теорія ризику	вплив на діяльність підприємства умов невизначеності, що зумовлює втрату прибутку і коливання його розміру	визначення видів ризику, що впливають на доходність людського капіталу; встановлення способів їх мінімізації

Джерело: розроблено автором

Цей принцип можна розглядати також у складі принципу системності.

Ф.І. Хміль додає до цієї системи також принцип оптимальності (вибір оптимального варіанту управлінського рішення на основі динамічного підходу до управління), принцип гнучкості організаційних структур (для виконання завдань, які динамічно змінюються), принцип постійного вдосконалення процесів і методів менеджменту (спрямований на використання прогресивних змін у менеджменті) [16]. Вважаємо, що перераховані принципи також можна розглядати у складі традиційних принципів управління, зокрема ефективності, розвитку, науковості.

Загалом підкреслимо значення наведених принципів управління, яке полягає у їх використанні керуючою системою для координації, регулювання та узгодження діяльності підприємства через прийняття та організацію виконання управлінських рішень, а також задля вибору методів управління, які є адекватними очікуваній господарській ситуації.

Отже, можна стверджувати, що принципи виступають критеріями вибору методів дослідження. Зокрема сукупність загальних принципів утворює діалектичний метод, тоді як специфічні принципи управління – спеціальні методи дослідження управління людським капіталом підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Загалом представлений методологічний базис являє собою програму наукового дослідження, реалізація якої спрямована на генерування корисних знань у предметній галузі управління людським капіталом та розроблення нового теоретико-методологічного підґрунтя для прийняття ефективних управлінських рішень в інтересах усіх учасників економічних відносин.

Перспективи подальших досліджень в цій предметній галузі пов'язані з розробленням методичних підходів до визначення параметрів управління людським капіталом підприємства та ефективності цього процесу загалом.

Таблиця 2

Основні філософські принципи як загальні принципи дослідження управління людським капіталом підприємства

Принцип (підхід)	Загальне розуміння принципу	Застосування принципу для управління людським капіталом підприємства
Принцип історизму (історичний підхід)	розгляд явищ і процесів у їх історичному розвитку	встановлення закономірностей відтворення людського капіталу і трансформації підходів до управління ним на основі дослідження їх історичного розвитку
Принцип єдності протилежностей	розуміння сутності єдності властивостей, сторін, тенденцій явищ і процесів	оцінка характеристик людського капіталу з позицій прямого та оберненого впливу, а також позитивних і негативних змін у розвитку людського капіталу з метою комплексного і придатного для управління оцінювання
Принцип детермінізму	дослідження явищ і процесів у їх взаємозв'язку і взаємозумовленості	визначення причинно-наслідкових і структурно-функціональних зв'язків як між елементами людського капіталу, елементами системи управління ним, так і між людським капіталом і соціально-економічним розвитком підприємства
Принцип системності (системний підхід)	уявлення явищ і процесів у їх цілісності і складності, де цілісність не означає суму складників	дослідження елементів людського капіталу, які утворюють систему і розвиваються у взаємозв'язку, зумовлюючи спільну дію на результати господарської діяльності
Принцип комплексності (комплексний підхід)	одночасне врахування в явищах і процесах різних аспектів	інтеграція індивідуальних оцінок для визначення загальних характеристик людського капіталу та ефективності системи управління ним
Принцип об'єктивності (об'єктивний підхід)	застосування у дослідженні наукової аргументації, обґрунтованості, точності і надійності інформації	на усіх етапах дослідження на основі критичного аналізу теорії і практики опрацювання розширеної теоретичної бази, використання достовірної аналітичної інформації, застосування різних підходів
Принцип конкретності	врахування у дослідженні явищ і процесів умов місця і часу їх розвитку	можливості використання результатів дослідження людського капіталу для подібних умов розвитку та їх поширення для подібних об'єктів

Джерело: складено автором на основі [10; 11]

Специфічні принципи управління (принципи науки управління), які вважаються базовими для дослідження управління людським капіталом підприємства

Принцип	Загальне розуміння принципу	Застосування принципу для управління людським капіталом підприємства
Принцип науковості	врахування досягнень науки управління і дії об'єктивних законів	вивчення і використання теоретичного підґрунтя методології дослідження управління людським капіталом
Принцип цілеспрямованості	вимога постановки цілей, які мають бути чіткими, реальними, досягнутими і взаємоузгодженими	встановлення цілей розвитку підприємства, на основі яких визначаються цілі розвитку системи управління людським капіталом
Принцип розвитку	усі явища і процеси слід розглядати у динаміці	вивчення розвитку людського капіталу для встановлення закономірностей і тенденцій, а також сильних сторін і системних помилок в управлінні ним
Принцип ієрархії	упорядкована взаємодія різних рівнів складних систем	визначення повноважень суб'єктів управління людським капіталом за рівнями прийняття управлінських рішень
Принцип економічності	досягнення цілей з найменшими витратами	застосування витратного методу під час оцінки людського капіталу
Принцип ефективності	забезпечення перевищення результатів над витратами	оцінка ефективності використання людського капіталу та ефективності системи управління ним
Принцип основної ланки	прийняття ефективних управлінських рішень спирається на головний фактор розвитку	доведення людського капіталу як головного фактору розвитку підприємства; визначення пріоритетних факторів розвитку людського капіталу
Принцип плановості	формування програми дій з визначенням засобів її реалізації	оцінка реалізації функціонального підходу до управління людським капіталом за функцією «планування»
Принцип стимулювання	вимога мотивації трудової діяльності на основі матеріальних і моральних стимулів	оцінка реалізації функціонального підходу до управління людським капіталом за функцією «мотивація»
Принцип невизначеності	вимога врахування ймовірності настання події	визначення факторів ризику, які впливають на функціонування системи управління людським капіталом
Принцип гуманізму	визнання людини особистістю і найвищою цінністю	визначення цілей соціального розвитку підприємства, які транслюються в цілі системи управління людським капіталом; проектування розвитку капіталу культури з використанням гуманітарних технологій

Джерело: складено автором на основі [14–16]

Список використаних джерел:

1. Мищеряков С.В. Управление организацией на основе формирования и развития человеческого капитала: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05; Ин-т гос. и муницип. упр. Москва, 2008. 48 с.
2. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05; ГОУ ВПО «Государственный университет управления». Москва, 2011. 46 с.
3. Черненко И.М. Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05; Уральск. федерал. ун-т. Екатеринбург, 2014. 24 с.
4. Кошулько О.П. Управление людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.04; Нац. ун-т харч. техн. Київ, 2008. 20 с.
5. Кудлай А.В. Управление людським капіталом підприємства: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.09.0; Харк. держ. экон. ун-т. Харьков, 2004. 20 с.

6. Мельничук Д.П., Обіход С.В. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Формування ринкової економіки. К.: КНЕУ, 2008. Ч. II. С. 440–447.
7. Словарь иностранных слов. М.: Рус. яз., 1989. 624 с.
8. Шейко В.М., Кушнарченко Н.М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підруч. К.: Знання, 2008. 310 с.
9. Словари и энциклопедии на Академикe. URL: <http://dic.academic.ru>
10. Национальная философская энциклопедия URL: <http://terme.ru/search?q>
11. Філософський енциклопедичний словник. К.: Абрис, 2002. 742 с.
12. Волошина С.В. Формування сучасної парадигми теорії людського капіталу. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки». 2018. № 1(68). С. 73–83.
13. Волошина С.В. Композиційна побудова поняття «людський капітал». Торгівля і ринок України. 2018. № 1(43). С. 51–61.
14. Яркіна Н.М. Управління підприємством як економічна категорія (теоретичні аспекти). Держава та регіони. 2014. №.1(76). С. 130–136.
15. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: підруч. К.: Каравела, 2008. 496 с.
16. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підруч. К.: Академвидав, 2005. 608 с.