ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГАВКАЛОВА НАТАЛІЯ ЛЕОНІДІВНА

УДК 005.95(043.3)

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Харків – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті, Міністерство освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Амосов Олег Юрійович,
Харківський національний економічний університет, професор кафедри менеджменту та бізнесу

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор, академік НАН України
Лібанова Елла Марленівна,
ДУ «Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України», директор

доктор економічних наук, професор
Зінов'єв Фелікс Володимирович,
Класичний приватний університет, завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Кіровоградський національний технічний університет,
завідувач кафедри економіки та організації виробництва

Захист відбудеться 05 листопада 2009 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.
З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1а.

Автореферат розісланий 01 жовтня 2009 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради О. М. Ястремська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Процеси інтеграції та глобалізації – виклики сьогодення – притаманні сучасному господарському комплексу України. Управління на рівні держави набуває соціально орієнтованого спрямування, в результаті чого людина розглядається як основна рушійна сила соціально-економічного розвитку суспільства. Дослідження, проведені Світовим банком у розвинених країнах, переконливо довели, що основним джерелом зростання валового продукту є персонал, на частку якого в середньому припадає 62% приросту валового внутрішнього продукту (ВВП), тоді як на виробничі фонди – 18%, на природні ресурси – 20%. Зокрема, в Німеччині, Японії, Швеції за рахунок капіталу працівників створюється майже 80% ВВП.

Формуються передумови для акумулювання в усіх сферах господарювання й ефективного використання людського, інтелектуального та соціального капіталів, носіями яких є працівники. Поширення знаніємбазованих підприємств відкриває нові перспективи економічного розвитку, прискорює інноваційні процеси в теорії та практиці менеджменту персоналу. Це стосується, в першу чергу, промислових підприємств, які до останнього часу домінують у країні (в економіці України на частку промисловості протягом 2001 – 2007 рр. припадає близько 48% виробництва продукції, більш ніж 37% основних та обігових засобів, 40% зайнятих найманих працівників). У цілому підприємства промисловості функціонують результативно, однак підприємства машинобудування, дослідження яких посідає центральне місце в роботі, знаходяться майже на межі банкрутства, маючи низькі фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування (у 2007 році цей показник склав 110 715,9 млн грн у машинобудуванні проти 1 652 678 млн грн у промисловості, що становить 6,7%, враховуючи те, що питома вага реалізації промислової продукції машинобудування складала у 2007 р. 19%) та чисті збитки. Подолання кризових явищ у зазначеній галузі залежить не лише від рівня фінансових ресурсів, інноваційної активності, а й від персоналу підприємств, менеджмент якого має забезпечити їх прибутковість.

Вітчизняні та зарубіжні науковці приділяють багато уваги розгляду методологічних, науково-теоретичних і науково-прикладних проблем менеджменту персоналу, що знайшло відображення в наукових працях. Дослідження розвитку соціально-економічних систем, вирішення питань їх оптимального зростання, раціонального очікування стану систем управління – все це пов’язане із формуванням соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, який знаходиться під впливом макрорівневих та мікрорівневих факторів. Серед вчених – нобелевських лауреатів – зазначеним питанням приділяли увагу Д. Касс, В. Леонтьєв, Ф. Модільяні, П. Самуельсон, Д. Тобін та ін.

Теоретичні засади формування й розвитку менеджменту персоналу та інтелектуального капіталу обґрунтовано в роботах відомих зарубіжних

науковців, а саме: К. Адамса, М. Армстронга, Е. Брукінг, У. Буковича, Г. Десслера, Н. Корнеліуса, Р. Коула, Р. Марра, М. Мескона, Е. Нілі, М. Пула, Х. Скарброу, Дж. Стоунхауса, Д. Тана, С. Тейлора, Д. Торрінгтона, Г. Шмідта, Л. Холл та ін.

Серед відомих дослідників пострадянського періоду, у працях яких належне місце посідає розгляд теоретико-методологічних питань ефективності менеджменту персоналу, слід зазначити М. Беляцького, В. Весніна, О. Віханського, Б. Генкіна, В. Дятлова, О. Єгоршина, А. Кібанова, Дж. Лафту, Є. Моргунова, С. Мордовіна, Ю. Одєгова, М. Рогожина, С. Самигіна, В. Співака, С. Шеклю та ін.

Підвищенню ефективності управління соціально-економічними системами та менеджменту персоналу, що є основою формування знаніебазованого під-приємства нового типу, його економіко-математичній інтерпретації присвячено дослідження вітчизняних вчених, таких, як: Д. Богиня, В. Геєць, В. Гриньова, О. Грішнова, Б. Данилишин, Ф. Зінов'єв, Т. Клебанова, Е. Лібанова, Л. Михайлова, М. Нагорська, В. Онікієнко, В. Петюх, В. Пономаренко, М. Семикіна, Ф. Хміль, А. Чухно та ін.

У менеджменті персоналу протягом тривалого часу домінують економічні аспекти, що передбачає розгляд персоналу як трудового ресурсу та облікової одиниці. Незважаючи на еволюцію поглядів науковців та зміну акцентів у напрямі розповсюдження соціально орієнтованого управління, проблема формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу залишається неповністю вирішеною.

Таким чином, суперечності в теорії та практиці менеджменту персоналу на машинобудівних підприємствах і невідповідність його умовам, що забезпечують ефективність у межах формування соціально-економічного механізму, зумовили вибір теми дисертаційної роботи, мету, перелік і зміст завдань для ґрунтовного її розкриття й досягнення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету, що виконувались протягом 2004 – 2008 рр. під керівництвом автора за темами: «Дослідження перспектив розвитку середнього бізнесу в Харківському регіоні в рамках формування соціально орієнтованої економіки» (державний реєстраційний номер 0105U006398), у якому автором запропоновані напрями розвитку середнього бізнесу, в межах яких пріоритетним є забезпечення ефективного менеджменту персоналу; «Інтелектуалізація праці як напрям підвищення ефективності управління персоналом» (державний реєстраційний номер 0106U010589), де автором обґрунтовано умови інтелектуалізації праці та досліджено її вплив на ефективність менеджменту персоналу; «Формування ефективності менеджменту персоналу в організації» (державний реєстраційний номер 0107U005677), у межах якого розкрито засади ефективності менеджменту персоналу та запропоновано методичний підхід до оцінки його рівня, і за безпосередньою участю автора – тема «Теоретичні та методологічні

засади розвитку управління поведінкою виробничої організації» (державний реєстраційний номер 0105U001039), де автором розроблено методичний підхід до формування сприятливої організаційної культури та обґрунтовано необхідність управління знаннями на підприємстві.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та комплексу методичного забезпечення формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу на машинобудівних підприємствах.

Досягнення цієї мети обумовило необхідність постановки та вирішення комплексу таких *завдань*:

визначити місце категорії «менеджмент персоналу» в системі економічних категорій та обґрунтувати значення ефективності менеджменту персоналу в забезпеченні соціально орієнтованого управління;

розробити та обґрунтувати концепцію ефективності менеджменту персоналу як системоутворюючого елемента соціально-економічної парадигми на засадах соціально орієнтованого управління, в основу якої покладено принцип Парето-оптимальності;

опрацювати теоретико-методологічний підхід до формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу та розробити інструментарій забезпечення ефективності менеджменту персоналу;

обґрунтувати особливості впливу зовнішнього середовища на розвиток соціально-економічних систем, що досягається побудовою моделі багаторівневого управління, що забезпечує функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

здійснити комплексне оцінювання сучасних тенденцій змін зовнішнього середовища країни, зокрема, правового, соціально-економічного, демографічного та інноваційного, що впливають як на соціально-економічний розвиток держави, так і на функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

установити тенденції розвитку підприємств машинобудівної галузі та розробити науково-методичний підхід до оцінки впливу використання об’єктів інтелектуальної власності у вигляді винаходів, корисних моделей, промислових зразків на обсяг промислової продукції;

уточнити перелік складових та побудувати ієрархічну структурну модель складових ефективності менеджменту персоналу;

удосконалити методичний підхід до визначення рівня ефективності менеджменту персоналу з оцінювання: інноваційно-інвестиційної, соціальної, інноваційно-інвестиційної, організаційної ефективностей та ефективності інтелектуалізації праці;

визначити економічні та соціальні аспекти інтелектуального капіталу, формування й використання якого є основою ефективності інтелектуалізації праці, та обґрунтувати його місце в системі економічних категорій;

розробити методичний підхід до оцінки рівня розвитку інтелектуального

капіталу підприємства в контексті формування знанієбазованого підприємства;

удосконалити методичне забезпечення підвищення рівня інтелектуалізації праці, на основі чого уточнити підхід, що пов'язує інтелектуалізацію праці та управління знаннями персоналу;

обґрунтувати організаційне забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

обґрунтувати роль організаційної культури в реалізації соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

розробити принципи вертикальної узгодженості загальноконкурентної стратегії підприємства та HR-стратегії і горизонтальної узгодженості її складових;

визначити інтеграційні аспекти реалізації соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

Об'єкт дослідження – процес формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні та науково-практичні основи, методи, підходи до формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу промислових машинобудівних підприємств в умовах поширення соціально орієнтованого управління в Україні.

Методи дослідження. Визначені мета і завдання дослідження досягаються використанням системи загальнонаукових та спеціальних методів: *діалектичного методу*, складовою якого є комплексний підхід, – для формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу; *структурно-логічного аналізу* – для побудови логіки та структури дослідження; *статистичного аналізу* – для визначення інституційних тенденцій та результативності соціально-економічного розвитку країни при дослідженні особливостей менеджменту персоналу на підприємствах; *графічного* – для наочного подання статистичних даних і схематичної побудови зв'язків положень дисертації; *анкетування* – для проведення опитування керівного складу підприємств, що досліджувалися, щодо пріоритетів розвитку складових ефективності менеджменту персоналу; *експертної оцінки* – для визначення системи показників, що описують вплив складових на ефективність менеджменту персоналу у структурній моделі, а також при дослідженні чинників впливу на систему управління знаннями; *багатовимірного факторного аналізу* – для виявлення груп показників, які формують сукупну величину ефективності менеджменту персоналу, а також для отримання значень складових інтелектуального капіталу підприємства; *кластерного аналізу* – для групування підприємств за рівнем ефективності менеджменту персоналу; *таксономії* – при розрахунку інтегрального коефіцієнта інтелектуального капіталу підприємства; *кореляційно-регресійного аналізу* – для визначення зв'язку між використанням інтелектуального капіталу у вигляді наявності прав захисту об'єктів інтелектуальної власності (кількість отриманих охоронних документів України) та обсягом реалізованої продукції.

Інформаційними джерелами дослідження стали чинні законодавчі та

нормативні акти Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, офіційні матеріали Державного комітету статистики України та органів статистики Харківської області, інформаційно-аналітичні матеріали й науково-методичні розробки.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, які отримані автором і виносяться на захист, полягають у розробці теоретико-методологічних засад формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу та науково-методичного забезпечення створення умов для функціонування запропонованого механізму на машинобудівних підприємствах України. Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в дисертації *вперше:*

обґрунтовано теоретико-методологічний підхід до формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, який складається із сукупності стратегічних цілей підприємства та персоналу, закономірностей, принципів, методів управління й дозволяє узгодити вплив елементів механізму у процесі взаємоузгодження інтересів та потреб суб'єкта й об'єкта управління на рух засобів виробництва з метою оптимізації основних параметрів виробничої системи, що забезпечує досягнення соціально-економічного ефекту;

розроблено та обґрунтовано концепцію ефективності менеджменту персоналу, головні орієнтири якої полягають у забезпеченні економічної ефективності діяльності підприємства за умови максимізації використання капіталу працівників і соціальної ефективності, що обумовлюється задоволенням персоналу від процесу праці за наявності соціально орієнтованого управління. Забезпечення соціальної та економічної ефективностей діяльності підприємства в межах даної концепції запропоновано розглядати через призму ефективності інтелектуалізації праці;

побудовано модель багаторівневого управління, яка поєднує глобальний (соціально-економічний розвиток, демографічна ситуація, формування інтелектуального капіталу), національний (правове, соціально-економічне, демографічне, інноваційне середовища), регіональний (рівень соціально-економічного розвитку середовища, регіональне управління та місцеве самоврядування, рівень економічного розвитку галузей) рівні, а також рівень окремих господарюючих суб'єктів (підприємств) з метою забезпечення формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу;

побудовано ієрархічну структурну модель ефективності менеджменту персоналу на основі комплексного підходу, яка містить економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну та запропоновану складову інтелектуалізації праці;

виокремлено такі складові організаційного забезпечення функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу: стратегічне забезпечення та інтеграційний блок, основу якого складають

нормативно-правове, матеріально-технічне, комунікаційне, кадрове забезпечення й організаційна культура, яка є інваріантом системи менеджменту персоналу;

удосконалено:

соціально-економічну парадигму менеджменту персоналу підприємства, яка відповідає соціально орієнтованому управлінню з виокремленням ефективності менеджменту персоналу як основи формування відповідного їй соціально-економічного механізму та в межах якої, на відміну від загальновизнаних, людина розглядається як носій людського, інтелектуального та соціального капіталів, що синтезує комплексне управління людиною та самоуправління;

науково-методичний підхід до оцінювання впливу процесу формування та використання інтелектуального капіталу на обсяг реалізації промислової продукції, який на відміну від поширених у теорії та практиці дозволяє визначити зв'язок між інтелектуальним капіталом промисловості та соціально-економічним розвитком на національному рівні і рівні підприємства шляхом доведення, що зменшення рівня невизначеності в захисті прав на об'єкти інтелектуальної власності має суттєво підвищити обсяг реалізації промислової продукції;

методичний підхід до оцінки рівня ефективності менеджменту персоналу на основі визначення системи кількісних показників і таких, що вимірюються із застосуванням експертних методів оцінки, а також чинників впливу, які зумовлюють економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну ефективності та ефективність інтелектуалізації праці, що значно відрізняється від загальноприйнятих оцінок рівня ефективності менеджменту персоналу через економічну, соціальну або організаційну ефективності;

методичний підхід до оцінки рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства, який на відміну від існуючих дає змогу не лише отримати остаточне достовірне кількісне значення, але й виявити вагомість складових інтелектуального капіталу, що дозволить визначити підґрунтя його розвитку та напрями підвищення ролі інтелектуального капіталу в забезпеченні ефективності менеджменту персоналу, який на відміну від загальноприйнятого полягає в такому: чим більш цілеспрямовано розроблена й реалізована кадрова політика на підприємстві, тим вище ступінь інноваційності управління та виробництва;

підхід до формування організаційної культури, в якому на відміну від поширених підходів за основу взято принцип багаторівневості, який дав змогу виділити надбудову – корпоративні цінності та принципи, філософію управління, «правила гри» колективу, групові норми, поведінкові стереотипи, що мають місце при формуванні й реалізації кадрової політики на підприємстві; проміжний рівень – склад мислення, ментальні моделі, лінгвістичні парадигми членів групи між собою; базис, який складається із практичного досвіду членів колективу, що пояснюється необхідністю формування конкретного історичного

досвіду діяльності й характеризується стабільною груповою структурованістю;

дістало подальшого розвитку:

теоретичне тлумачення соціально-економічного змісту категорії «менеджмент персоналу», що на відміну від існуючих визначається як науковий напрямок, сукупність теорій та концепцій, предметом якого є методи, засоби, мотиваційні установки, чинники впливу з боку керівної підсистеми на ефективне використання інтелектуального, людського і соціального капіталів персоналу у відтворювальному процесі, які сприяють досягненню цілей підприємства та відповідають інтересам персоналу;

теоретичне трактування змісту категорії «інтелектуальний капітал», що, на відміну від поширених трактувань розглядається з позиції комплексного підходу як сукупність інтелектуальних ресурсів особистості та підприємства, що відображені у знаннях, вміннях, досвіді, організаційній культурі та структурі, відносинах із клієнтами, за допомогою яких створюють продукти інтелектуальної діяльності з метою формування й одержання додаткової вартості;

інструментарій забезпечення ефективності менеджменту персоналу, спрямований на встановлення: закономірності взаємоузгодження результативної праці та соціально-психологічних особливостей індивіда; специфічних принципів менеджменту персоналу, а саме: інтелектуалізації праці, соціалізації, зростання ефективності менеджменту персоналу – завдяки реалізації соціально орієнтованого управління; функціоналізації персоналу на засадах виокремлення наступних функцій: знаннєвої, субституту формальних відносин, регулювання партнерських відносин, пристосування підприємства до потреб суспільства, інтегруючої, адаптивної, освітньої та розвиваючої; методів реалізації менеджменту персоналу у вигляді корпоратизації, соціального партнерства, системи участі персоналу в управлінні підприємством на відміну від загальноприйнятих законів та закономірностей, принципів, функцій і методів управління;

методичне забезпечення інтелектуалізації праці на засадах науково-теоретичного обґрунтування управління знаннями як основи ефективності менеджменту персоналу, на основі чого уточнено підхід, що дозволяє пов’язати інтелектуалізацію праці із процесом безперервного оновлення й поповнення знань, що в менеджменті персоналу реалізується в межах кадрової політики, для чого з метою сприяння таким процесам, розроблено систему управління знаннями як сукупність процесів формування, накопичення, трансферу й використання організаційних знань, досвіду, вмінь, навичок, які здобуваються за допомогою отримання формальної та неформальної освіти і застосовуються з метою досягнення ефективності менеджменту персоналу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні та методологічні положення дисертаційної роботи доведено до рівня конкретних методичних рекомендацій щодо формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. Наукові

розробки автора використовуються органами виконавчої влади України, а саме: Кабінетом Міністрів України (довідка про використання результатів наукових досліджень №40-5-09 від 20.03.2009 р.), Міністерством промислової політики України (довідка про впровадження №01/2-4-138 від 19.03.2007 р.). Розробки дисертанта призначені для використання при формуванні напрямків удосконалення управління промисловістю та під час опрацювання програм соціально-економічного розвитку Харківського регіону органами місцевого управління м. Харкова, зокрема, Головним управлінням промисловості, транспорту і зв'язку Харківської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження №04-08/1285 від 16.04.2008 р.) та Головним управлінням економіки Харківської обласної держав-ної адміністрації (довідка про впровадження №04-15/66 від 15.04.2008 р.). Науково-практичні положення дисертаційної роботи були використані при розробці заходів з удосконалення менеджменту персоналу на машинобудівних підприємствах м. Харкова – АТ ЗТ «Харківський завод електромонтажних виробів №1» (довідка про впровадження №2/27 від 25.09.2008 р.), Казенне підприємство «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування» (довідка про впровадження №145-15/63 від 16.03.2009 р.), ЗАТ «Завод «Південкабель» (довідка про впровадження №1/20 від 17.03.2009 р.) та ДП «Авіакон» – м. Конотоп Сумської області (довідка про впровадження №02/12 від 15.02.2008 р.).

Результати дисертаційної роботи були використані при розробленні науково-дослідної держбюджетної теми «Стратегія розвитку високотехнологічних галузей промислового комплексу в рамках цільової комплексної програми «Україна – XXI століття: стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку» на 2007 – 2011 роки» (довідка про впровадження №67/6 від 03.11.2008 р.).

У навчальному процесі Харківського національного економічного університету застосовуються результати дослідження, зокрема при викладанні навчальної дисципліни «Менеджмент персоналу» (довідка про використання результатів №86/04Д-145 від 24.04.2009 р.). У Харківському регіональному інституті Державного управління Національної академії державного управління при Президентові України використовуються розробки, підготовлені автором у межах науково-дослідної роботи за темою «Інвестиційна складова сталого розвитку регіону» (номер державної реєстрації 0108U000263), а саме методичний підхід до визначення дієвості організаційної культури шляхом побудови її профілю у процесі підготовки магістрів за спеціальністю 8.150000 «Державне управління», а також при викладанні навчальної дисципліни «Менеджмент персоналу» (довідка про використання результатів №01-615/01 від 16.04.2009 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею та містить отримані автором нові результати в економічній науці, які в сукупності вирішують важливу наукову проблему формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу на

машинобудівних підприємствах України і знайшли відображення в наукових публікаціях. Внесок автора у роботи, виконані у співавторстві, наведено у списку основних опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Матеріали дисертаційної роботи апробовані у проектах законодавчих актів, методичних розробках, рекомендаціях і пропозиціях, викладені в монографіях, навчальних посібниках, статтях, а також упроваджені в навчальний процес. Теоретичні і практичні положення та результати дисертаційної роботи оприлюднені автором на 28 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, основні з яких такі: Міжнародна науково-практична конференція «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» (м. Харків, 2005 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Наука та освіта – 2006» (м. Дніпропетровськ, 2006 р.); Міжнародна науково-практична конференція вчених та фахівців «Теория и практика предпринимательской деятельности» (м. Сімферополь, 2006 р.); Міжнародна науково-методична конференція «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (м. Харків, 2007 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України» (м. Київ, 2008 р.); Міжнародна наукова конференція «Розвиток продуктивних сил України: від В. І. Вернадського до сьогодення» (м. Київ, 2009 р.) та ін.

Публікації. За результатами наукових досліджень автором опубліковано 59 наукових праць, які містять основні положення дисертації, загальним обсягом 74,7 ум.-друк. арк., з яких особисто автору належить 53,4 ум.-друк. арк., в тому числі 1 індивідуальна монографія, 2 колективних монографії, 28 статей у фахових наукових виданнях, 28 публікацій у матеріалах конференцій, а також 3 навчальних посібники з грифом МОН України та 6 статей у інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертацію викладено на 572 сторінках загального тексту. Робота складається зі вступу, п’яти розділів, висновків, 21 додатку на 117 сторінках, списку використаних джерел із 381 найменування на 36 сторінках. Матеріали дисертації проілюстровано 75 рисунками на 30 сторінках (з них 15 рисунків займають 15 повних сторінок) і 36 таблицями на 15 сторінках (з них 6 таблиць займають 6 повних сторінок). Обсяг основного тексту – 398 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** подано загальну характеристику дисертаційної роботи, обґрунтовано вибір теми та її актуальність, визначено мету, завдання, об’єкт, предмет дослідження, наведено положення наукової новизни, дані щодо апробації одержаних результатів та їх опублікування.

У **першому розділі – «Науково-методологічні засади формування**

соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу» – досліджено сутність і місце менеджменту персоналу в системі економічних категорій та розглянуто зміст ефективності менеджменту персоналу; на основі ретроспективного аналізу розкрито еволюцію концепцій менеджменту персоналу в межах соціально-економічної парадигми; подано інструментарій опрацювання ефективності менеджменту персоналу; визначено методологічний підхід до формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу; запропоновано концепцію ефективності менеджменту персоналу з позицій побудови зазначеного механізму.

У дослідженні проаналізовано такі поняття, як «менеджмент», «управління персоналом», «управління людськими ресурсами», з метою визначення їх відмінностей порівняно з поняттям «менеджмент персоналу», подано етимологію категорії «ефективність» та на основі врахування зв'язку категорій «менеджмент персоналу» й «ефективність» запропоновано уточнення категорії «менеджмент персоналу» у вигляді наукового напрямку.

Виходячи з факту існування в галузі менеджменту персоналу ряду підходів до оцінки ефективності менеджменту персоналу, вважається, що вони не виключають один одного, а ефективність менеджменту персоналу, яка презентується критерієм ефективності менеджменту персоналу, пропонується розглядати з позицій комплексного підходу, в межах якого виокремлюються економічна, соціальна, інноваційно-інвестиційна, організаційна ефективності та ефективність інтелектуалізації праці.

Методологічні основи формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу (СЕМЕМП), який базується на однойменній концепції, визначено через удосконалення змісту парадигми менеджменту персоналу соціально-економічною, в якості системоутворюючих елементів якої пропонується розглядати ефективність менеджменту персоналу. На основі аналізу наукових джерел відзначено обмеженість існуючого інструментарію менеджменту персоналу. На підставі цього в роботі доведено, що інструментарій соціально-економічної ефективності менеджменту персоналу складається із закономірностей, специфічних принципів, функцій, методів менеджменту персоналу, що створює методологічні основи формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

Унаслідок того, що в роботі вирішується важлива народногосподарська проблема, суть якої полягає у формуванні соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу підприємств машинобудування, основну гіпотезу роботи можливо подати як забезпечення прибутковості машинобудівних підприємств шляхом формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. Доказ гіпотези супроводжено визначенням місця концепції ефективності менеджменту персоналу серед низки інших концепцій менеджменту персоналу. Концепція ефективності менеджменту персоналу в межах формування соціально-економічного механізму менеджменту персоналу має будуватися за умови реалізації соціально орієнтованого управління, в рамках

якого персонал розглядається через призму його капіталу, вважається найвищою цінністю підприємства та враховується у формі нематеріальних активів, які впливають на поліпшення показників ефективності управління та підвищення загального рівня ефективності менеджменту персоналу. Основні положення концепції ефективності менеджменту персоналу базуються на принципі Парето-оптимальності.

Запропонована в дисертації схема формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, що базується на концепції ефективності менеджменту персоналу, є підставою для побудови зазначеного механізму, складові якого подані на рис. 1. Необхідність формування наведеного механізму зумовлена метою, яка стоїть перед вітчизняними підприємствами та полягає у позиціюванні працівників як головної організаційної цінності, нематеріального ресурсу, дієве керування яким має забезпечити соціально-економічний ефект, відображений у зростанні прибутковості підприємства. 11

Аналіз вітчизняного та світового досвіду у сфері менеджменту персоналу дозволяє зробити висновок про те, що методологія і концепція формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу підприємства знаходиться на рівні наукових розробок.

У **другому розділі – «Аналіз розвитку соціально-економічних систем»** – розглянуто вплив зовнішнього середовища на формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу; проаналізовано та оцінено наслідки сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку України, які проявились у правовому, соціально-економічному, демографічному та інноваційному середовищах; досліджено тенденції розвитку машинобудівної галузі в Україні та Харківському регіоні.

Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу знаходиться в системі багаторівневих зв’язків, під впливом зовнішнього та внутрішнього середовищ. Для дослідження зазначеного впливу подано ієрархічну побудову системи менеджменту персоналу, у зв’язку з чим йдеться про формування моделі багаторівневого управління (рис. 2).

Здійснення управління в межах моделі відбувається на основі законів і закономірностей, принципів, форм та методів, що забезпечують умови для функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. Внаслідок виокремлення складових на глобальному рівні запропонованої моделі досліджено тенденції формування інтелектуального капіталу в групах, які охоплюють країни світу за географічним критерієм. Визначення місця України у групі країн Східної та Центральної Європи дає підстави вважати домінуючим у країні екстенсивний підхід до використання сформованого інтелектуального капіталу, коли приріст ВВП у розрахунку на 1 мешканця забезпечується відповідним приростом бюджетних асигнувань на науково-дослідні розробки та кількістю науковців на 1 млн мешканців, а не за рахунок забезпечення віддачі від використання інтелектуального капіталу.

У роботі висунуто гіпотезу щодо прямого впливу процесів формування та використання інтелектуального капіталу на загальний розмір ВВП. Гіпотеза підтверджується на національному рівні та на рівні підприємства побудовою економетричної моделі залежності обсягу промислової продукції від кількості охоронних документів, які стосуються об'єктів інтелектуальної власності у вигляді винаходів, корисних моделей, промислових зразків. Отримані результати свідчать про вирішальний вплив кількості корисних моделей на обсяг продукції, в той час як вплив інших змінних спостерігається, але не є домінуючим.

Для визначення особливостей впливу національного рівня (рис. 2) на формування та функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу проаналізовано стан середовищ національного рівня у 2000 – 2007 рр. Стосовно правового середовища, яке презентує ефективність інтелектуалізації праці та організаційну ефективність, можна зробити висновок щодо існування значної кількості нормативно-правових актів при відсутності дійового контролю за їх реалізацією з боку як формальних, так і неформальних інститутів. Зокрема це стосується сфери інтелектуальної власності, що обумовлено тривалістю процесу адаптації системи виробничих відносин до трансформаційних умов українського суспільства. У соціально-економічному середовищі (соціальна та економічна ефективності менеджменту персоналу) можна спостерігати позитивні зміни за період 2002 – 2006 рр., але у наступному періоді відбувається їх погіршення. Зокрема, демографічне середовище, яке презентує соціальну ефективність, характеризується негативними тенденціями розвитку, що зумовлюється від'ємним значенням природного приросту населення. Інноваційне середовище (ілюструє інноваційно-інвестиційну ефективність та ефективність інтелектуалізації праці) – суперечливими процесами: кількість промислових підприємств, що освоюють виробництво нових видів продукції, зменшилася за аналізований період при підвищенні вартості науково-технічних робіт, що виконуються власними силами підприємства.

Визначення тенденцій, які мають місце в машинобудуванні, здійснено шляхом установлення його місця у промисловості країни та серед інших видів діяльності Харківського регіону. Отримані дані свідчать про те, що у переробній промисловості, яка у 2007 р. складала 73,9% порівняно із 75,8% у 2005 р., машинобудуванню належить 13,7% (у 2005 р. – 12,7%). Щодо Харківського регіону, то у структурі промислового виробництва за 2007 р. машинобудування сягає 19,0% та знаходиться за обсягами реалізації продукції на другому місці після виробництва харчових продуктів. Таким чином, вирішення народногосподарської проблеми формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу на машинобудівних підприємствах має важливе значення для промисловості в цілому. На жаль, за умов визначення машинобудування провідною галуззю чистий прибуток у машинобудуванні Харківського регіону за період 2000 – 2007 рр. характеризується від'ємним

значенням, рівень рентабельності є нижчим порівняно з іншими видами діяльності переробної промисловості, а наявність інтелектуального капіталу, що презентується внеском Харківської області в загальну кількість отриманих охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності в Україні та складає 14,8%, є невисоким показником.

Таким чином, на підприємствах машинобудування як України, так і Харківської області існує низка проблем, пов'язаних із недосконалістю управління. У контексті зазначеного виокремлюється недостатній розвиток інтелектуального капіталу, що створює перешкоди для використання нематеріальних активів та потребує здійснення менеджменту персоналу в межах моделі багаторівневого управління.

У **третьому розділі – «Стан соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу на машинобудівних підприємствах»** – досліджено тенденції формування складових ефективності менеджменту персоналу; запропоновано структурну ієрархічну модель ефективності менеджменту персоналу, яка базується на відокремленні соціальної, економічної, інноваційно-інвестиційної, організаційної ефективностей та ефективності інтелектуалізації праці; вдосконалено підходи до оцінки впливу факторів на ефективність менеджменту персоналу за допомогою системи показників на основі методів експертних оцінок та багатовимірного факторного аналізу; визначено особливості розвитку підприємств машинобудівного комплексу Харківської області.

Спираючись на дослідження провідних вчених у галузі менеджменту персоналу, узагальнено підходи до визначення ефективності, особливостей оцінки, на основі чого запропоновано класифікацію показників вимірювання ефективності менеджменту персоналу. З метою здійснення комплексного дослідження в межах вирішення зазначених завдань подано ієрархічну структурну модель ефективності менеджменту персоналу (рис. 3).

До моделі включено економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну та складову інтелектуалізації праці, які, у свою чергу, складаються з локальних ефективностей, що описуються певними показниками (обрання показників здійснено на основі контент-аналізу доробок вітчизняних та закордонних науковців, зокрема, М. Армстронга, Д. Богині, О. Єгоршина, А. Кібанова, Е. Лібанової, М. Нагорської, Р. Пєтухова та ін.).

Для визначення вагомості впливу складових вищого порядку в моделі застосовано метод експертних оцінок.

Для підтвердження визначених у роботі положень здійснено факторний аналіз оцінки вагомості складових ефективності менеджменту персоналу на прикладі підприємств машинобудівного комплексу Харківської області за 2003 – 2007 рр.

Результати факторного аналізу дозволяють стверджувати, що найбільш вагомими є такі складові структурної моделі ефективності менеджменту персоналу, як ефективність інтелектуалізації праці, економічна та соціальна

ефективності, а найменш вагомими – інноваційно-інвестиційна та організаційна ефективності. Відсутність серед значущих показників тих, які ілюструють інноваційно-інвестиційну та організаційну складові, відображає ситуацію, що склалася на досліджуваних підприємствах: несприятливий інвестиційний клімат та недостатній вплив інститутів на процеси формування й використання інтелектуального капіталу. Таким чином, у ході дослідження було встановлено, що політика керівництва машинобудівних підприємств повинна бути спрямована, по-перше, на досягнення кількісних показників за рахунок ефективності менеджменту персоналу (про це свідчать акценти на формуванні та розвитку інтелектуального капіталу), а по-друге, на активізацію інноваційно-інвестиційної ефективності і забезпечення ефективності організаційної діяльності.

Аналіз результатів обчислення узагальненого показника ефективності менеджменту персоналу (відповідно до умов Парето-оптимальності) показує, що за середнім рівнем його значення всі підприємства вибіркової сукупності можна поділити на три групи (табл. 1).

За даними табл. 1 переважають машинобудівні підприємства з низьким та середнім рівнями ефективності менеджменту персоналу, що не відповідає умовам сталого соціально-економічного розвитку суспільства.

Таким чином, на машинобудівних підприємствах необхідне формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, реалізація якого має забезпечити прибутковість підприємства.

Визначення основних особливостей розвитку вітчизняних підприємств на прикладі машинобудівного комплексу Харківської області дозволило зробити такі висновки. З одного боку, обмеженість інвестицій, брак коштів на задоволення соціальних потреб персоналу, небажання керівництва формувати дійовий механізм кадрової політики – це прояв негативних тенденцій, а з іншого – прагнення працівників до саморозвитку, що створює умови для формування інтелектуального капіталу, мотивація до його ефективного використання, відданість справі є позитивними тенденціями та дає підстави до усвідомлення керівництвом підприємств необхідності формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

У **четвертому розділі – «Економічні та соціальні аспекти інтелектуального капіталу при забезпеченні ефективності менеджменту персоналу» –** досліджено теоретико-методологічні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу; визначено його роль у забезпеченні ефективності менеджменту персоналу на підприємстві та місце серед економічних категорій; розроблено підхід до визначення рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства; доведено, що інтелектуалізація праці є основою для створення знаннєвого управління, яке сприяє адаптації вітчизняних підприємств у світовому співтоваристві; обґрунтовано необхідність створення системи управління знаннями на підприємстві.

Ефективність інтелектуалізації праці, до складу якої поряд із ефективністю

кадрової політики та ефективністю функціонування об'єктів соціальної інфраструктури входить ефективність формування, розвитку й використання інтелектуального капіталу, здійснює вагомий прямий вплив на ефективність менеджменту персоналу. Зазначено, що ефективність господарювання на всіх рівнях управління залежить від використання нематеріальних активів, основу яких складає інтелектуальний капітал і які є невичерпним та постійно відновлювальним ресурсом, що визначає інноваційність і конкурентоспроможність підприємства.

У роботі розглянуто передумови створення інтелектуального капіталу та еволюцію поглядів щодо визначення категорії «інтелектуальний капітал». Визначено місце та роль інтелектуального капіталу підприємства у процесі забезпечення ефективності інтелектуалізації праці як складової ефективності менеджменту персоналу, на основі чого запропонована структура інтелектуального капіталу підприємства, який є сукупністю трьох складових: технологічного, персонального та клієнтського капіталів.

Засобом факторного аналізу, який проводився на основі досліджень особливостей функціонування підприємств у 2003 – 2007 рр., визначено основні фактори інтелектуального капіталу підприємства, серед яких виділені такі: інноваційний потенціал персоналу підприємства, сприятливість організаційної культури нововведенням та якість обслуговування клієнтів (рис. 4).

Виокремлення факторів дало можливість розрахувати інтегральний коефіцієнт рівня розвитку інтелектуального капіталу за допомогою таксономічного методу. На основі визначення рівня розвитку інтелектуального капіталу на машинобудівних підприємствах Харківської області були запропоновані відповідні рекомендації щодо посилення його вагомості в межах забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Зокрема, доведено, що в межах кадрової політики реалізується підвищення рівня інтелектуального капіталу за рахунок якісного оновлення й поповнення знань, з метою чого розроблена система управління знаннями.

Система управління знаннями є визначальною у процесі формування та функціонування знанієбазованих підприємств, на яких людина виступає як головний актив, носій інтелектуального капіталу здатна переробляти інформацію у знання, створювати інтелектуальні продукти, реалізація яких надає переваги підприємствам, результативність функціонування яких забезпечується формуванням соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

У цілому реалізація зазначеного механізму створює умови для прибутковості, що спостерігається на прикладі функціонування знанієбазованих підприємств. Таким чином, ефективність інтелектуалізації праці, яка забезпечується засобом формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу, є однією із найвагоміших складових ефективності менеджменту персоналу, а система управління знаннями вважається системоутворюючим елементом для формування знанієбазованих підприємств

на базі машинобудівних підприємств країни.

У **п'ятому розділі – «Умови ефективності менеджменту персоналу підприємства»** – запропоновано схему організаційного забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, яка ґрунтується на взаємодії стратегії розвитку персоналу та елементах, що містяться в інтеграційному блоці; обґрунтовано дієвість HR-стратегії та інтеграційного блоку, який презентується нормативно-правовими, матеріально-технічними, комунікаційними, кадровими та культурологічними елементами.

Обґрунтовано, що реалізація соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу можлива при наявності його організаційного забезпечення. Урахування висновків дослідників та оперування запропонованим соціально-економічним механізмом ефективності менеджменту персоналу дало можливість презентувати схему організаційного забезпечення механізму менеджменту персоналу, яка містить ряд складових, а саме: стратегічне забезпечення механізму ефективності менеджменту персоналу й інтеграційний блок. Інтеграційні аспекти були відокремлені внаслідок урахування впливу процесів інтеграції та глобалізації, що відбуваються у світі, охоплюють вітчизняні підприємства й визначають нові вимоги для персоналу, професійно-кваліфікаційні якості якого повинні відповідати світовим стандартам. До складової, яка містить інтеграційні аспекти, віднесено нормативно-правове, матеріально-технічне, комунікаційне, кадрове та культурологічне забезпечення.

Доведено, що реалізація соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу можлива за умови розробки стратегії розвитку персоналу як складової стратегії підприємства. Визначено необхідність розгляду HR-стратегії і загальної стратегії підприємства як узгоджених між собою на принципах вертикальної та горизонтальної інтегрованості із відокремленням ефективності менеджменту персоналу в обох напрямах. У дисертації запропоновано схему зв'язку HR-стратегії та менеджменту персоналу в межах забезпечення ефективності менеджменту персоналу, наявність якої дозволяє дійти висновку щодо існування впливу HR-стратегії, яка розробляється в контексті загальної стратегії підприємства, на показники ефективності діяльності персоналу.

Інтегрованість досліджуваних підприємств у світову систему господарювання забезпечується за умови оптимальності функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу (в основу покладено умови Парето-оптимальності). Оперування аналізом Парето в межах формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу дозволяє визначити основні причини неефективності менеджменту персоналу та спрогнозувати можливі результати з урахуванням визначених умов, у яких функціонують підприємства. Виокремлення причин відбулося на основі доведень дисертанта, де в основу покладена ресурсна компонента, яка є провідною при розв'язанні більшості проблем під час

здійснення управління, а інтервальне значення вагомості якої серед інших причин сягає: для персоналу – 0,5 – 0,3, для матеріально-технічних і фінансових ресурсів – 0,4 – 0,25. Нижня площина діаграми містить HR-стратегію – основу розвитку системи менеджменту персоналу (інтервальне значення для досліджуваних підприємств – 0,3 – 0,15) та інструментарій управління – сукупність законів, принципів, методів, засобів тощо, що становить підґрунтя для забезпечення ефективності управління (інтервальне значення – 0,2 – 0,1). Зазначене підтверджується дослідженням впливу факторів, які входять до складу узагальненого показника ефективності менеджменту персоналу (розділ 3), на ефективність виробничої діяльності підприємства засобом побудови економіко-математичної моделі, що презентується рівнянням регресії, де *X15* виступає як ендогенний фактор *Y*:

$$Y = 1{,}642 - 0{,}038X1 + 1{,}108X2 + 0{,}0001X9 - 0{,}468X19 + 0{,}052X22 + 0{,}025X28 - 0{,}280X29 + 18{,}967X30 + 0{,}330X32 - 0{,}021X34 + 0{,}019X35 - 0{,}078X36 - 0{,}003X42 - 1{,}012X47 + 0{,}221X48 - 0{,}137X58,$$

де *X1* – наукоозброєність праці; *X2* – коефіцієнт наукомісткості; *X9* – продуктивність праці одного робітника; *X19* – коефіцієнт економічної ефективності виробництва; *X22* – частка працівників, що мають вищу освіту; *X28* – фондовіддача основних виробничих фондів; *X29* – частка прибутку, що спрямована на виробничий розвиток; *X30* – частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат; *X32* – частка нової продукції у загальному асортименті продукції; *X34* – рівень залежності від підприємства; *X35* – надійність роботи персоналу; *X36* – рівень довіри персоналу; *X42* – частка працівників, що мають вищу освіту; *X47* – рівень застосування нематеріальних методів стимулювання при роботі з персоналом; *X48* – рівень організаційної культури підприємства; *X58* – коефіцієнт інформатизації документообігу.

Перевірка значущості коефіцієнтів рівняння регресії за критерієм Стьюдента показує, що з довірчою ймовірністю 0,95 статистично значущими є тільки коефіцієнти a_0, a_1, a_2, a_{28}, a_{30}, a_{34}, a_{35} та a_{47}. У цілому за основними критеріями модель є адекватною й мінливість ендогенного фактору *Y* обумовлюється мінливістю екзогенних факторів X_i, що включені в модель. Результати обчислення часткових коефіцієнтів еластичності за кожним з екзогенних факторів наведено в табл. 2.

Видно, що за всіма факторами функція не є еластичною, оскільки всі частинні коефіцієнти еластичності менші від одиниці. Найбільша еластичність притаманна наступним функціям: за фактором *X35*, що відповідає за надійність роботи персоналу, за фактором *X2*, що визначається як коефіцієнт наукомісткості, та фактором *X30*, який відповідає за частку витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства. Усі ці фактори пов'язані з ефективністю інтелектуалізації праці. На прикладі машинобудівного підприємства ВАТ «ХАРВЕРСТ», яке за узагальненим показником належить до підприємств з низьким рівнем ефективності, показник ефективності виробництва якого (*Y*) у 2007 р. становив 0,60, тоді як середній рівень за всіма підприємствами складав 1,22, доведено, що при збільшенні значення фактора *X35* від 25 (у 2007 р.) до 33,86 (середнє значення *X35*) при сталому рівні всіх інших факторів, *Y* зросте до величини 1,02 (тоді як середній показник становить 1,22), що наближає підприємство до середнього рівня. При збільшенні значення фактора *X2* від 0,015 (у 2007 р.) до 0,165 (середнє значення *X2*) при сталому рівні всіх інших факторів *Y* також зросте до величини 1,02, а при збільшені *X30* від 0,003 (у 2007 р.) до 0,00786 (середнє значення *X30*) при сталому рівні всіх інших факторів – до 0,94. Отже, збільшення кожного з цих факторів окремо наближає ВАТ «ХАРВЕРСТ» до категорії підприємств із середнім рівнем ефективності виробництва та підтверджує доведення визначального впливу ефективності інтелектуалізації праці.

Культурологічне забезпечення в інтеграційному блоці презентується організаційною культурою. На основі практичного досвіду й контент-аналізу виявлені основні складові організаційної культури підприємства: корпоративні цінності і принципи, філософія управління, «правила гри» колективу, групові норми, поведінкові стереотипи. Ефективність дій зі створення організаційного забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу повинна враховувати певні складові організаційної культури, які мають місце у процесі формування та реалізації кадрової політики на підприємстві.

Таким чином, створення організаційного забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу приведе до забезпечення ефективності господарювання в межах країни та прискорить інтеграцію вітчизняних підприємств до світової системи господарювання.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано нове вирішення важливої наукової проблеми формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу промислових машинобудівних підприємств в умовах поширення соціально орієнтованого управління в Україні, що дозволило сформулювати такі концептуально-теоретичні, методологічні та методичні висновки, які характеризують сутність вирішених завдань відповідно до мети дослідження.

1. Обґрунтовано, що досягнення ефективності менеджменту персоналу за

рахунок соціально орієнтованого управління набуває особливого значення внаслідок набуття особистістю працівника з його цінностями, мотивами, пріоритетами центрального місця в сучасному управлінні на підприємстві. Забезпечення ефективності менеджменту персоналу, який визначається як науковий напрямок і складає сукупність концепцій і теорій, ґрунтується на закономірностях та принципах, зміст яких полягає у системному впливі на персонал підприємства шляхом реалізації специфічних функцій, методів, засобів з метою досягнення ефективності менеджменту персоналу в межах ефективної діяльності підприємства, що можливо за умови формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

2. Доведено, що реалізація концептуальних засад менеджменту персоналу в розвинутому суспільстві в межах соціально-економічної парадигми забезпечує ефективність менеджменту персоналу, що дозволяє забезпечувати задоволення потреб персоналу через участь в управлінні, отриманні додаткового прибутку працівниками від використання об'єктів інтелектуальної власності, створення організаційної культури за умови отримання певного соціально-економічного ефекту.

Концепція ефективності менеджменту персоналу базується на принципах ефективності управління за В. Парето, додержання яких дозволяє усвідомити провідну роль персоналу в забезпеченні ефективності менеджменту персоналу в межах розповсюдження соціально орієнтованого управління.

3. Визначено, що ефективність менеджменту персоналу досягається шляхом формування відповідного механізму, який методологічно базується на соціально орієнтованому управлінні та забезпечується інструментарієм, включає сукупність стратегічних цілей підприємства та персоналу, форм, принципів і методів управління. Застосування механізму дозволяє здійснити перетворення у процесі взаємоузгодження інтересів і потреб економічних агентів, впливу їх на рух факторів виробництва з метою отримання соціально-економічного ефекту.

4. Обґрунтовано особливості впливу зовнішнього середовища на розвиток виробничих соціально-економічних систем, що презентується моделлю багаторівневого управління, здійснення якого реалізується на основі законів і закономірностей, принципів, функцій та методів, що забезпечують умови для функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

5. Досліджено зовнішнє середовище на національному рівні, до складу якого входять правове, соціально-економічне, демографічне та інноваційне середовища. Здійснено відповідні узагальнення щодо впливу зовнішнього середовища на економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну ефективності та ефективність інтелектуалізації праці, на основі чого відзначено наявність за останні роки негативних тенденцій розвитку зовнішнього середовища, зокрема соціально-економічного, демографічного та інноваційного, і зроблено висновок про необхідність формування соціально-

економічного механізму ефективності менеджменту персоналу.

6. Узагальнено тенденції розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств, які характеризуються як несталі і як такі, що погіршуються. Результати кореляційно-регресійного аналізу свідчать про існування стійкого позитивного зв'язку між кількістю об'єктів інтелектуальної власності та рівнем реалізації промислової продукції як в Україні, так і Харківському регіоні. Таким чином, охорона прав інтелектуальної власності, зокрема у вигляді отриманих охоронних прав на корисні моделі та промислові зразки, здійснює прямий вплив на обсяг реалізованої промислової продукції, а через це – підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу країни позитивно впливає на промислове зростання і, навпаки, зменшення ефективності використання інтелектуального капіталу негативно впливає на хід соціально-економічних процесів в Україні.

7. Розроблено структурну ієрархічну модель ефективності менеджменту персоналу. До ефективності вищого рівня включено економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну ефективності та ефективність інтелектуалізації праці, яка є наслідком синергії ефективностей, що, у свою чергу, описується певними показниками. Для визначення значущості складових ефективності менеджменту персоналу застосовано факторний аналіз, результати якого відображають таке їх ранжування: ефективність інтелектуалізації праці, економічна, соціальна, інноваційно-інвестиційна та організаційна ефективності. Такий розподіл відображає тенденційні зміни сучасного суспільства і науки щодо пріоритетності формування та ефективного використання інтелектуального капіталу персоналу в межах поширення економіки знань.

8. Визначено, що окремі показники ефективності мають таку структуру. Економічна ефективність складається з фінансової, виробничої й маркетингової ефективностей; до соціальної включено ефективність групової взаємодії, ефективність соціальної політики й ефективність реалізації основних елементів роботи з персоналом; організаційна складається з ефективності організаційної діяльності та ефективності планування й контролю; до ефективності інтелектуалізації праці належать ефективність формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу, ефективність кадрової політики, ефективність функціонування об'єктів соціальної інфраструктури; інноваційно-інвестиційну ефективність формують інвестиційна ефективність і ефективність запровадження нових технологій. Ефективність менеджменту персоналу в межах підходу запропоновано визначати шляхом обчислення узагальненого показника ефективності менеджменту персоналу.

9. Визначено на основі узагальнення літературних джерел основні недоліки науково-методичних підходів до трактування соціально-економічного змісту категорії «інтелектуальний капітал». Запропоновано комплексно досліджувати інтелектуальний капітал, до структури якого слід включати технологічний, персональний і клієнтський капітали, що безпосередньо

впливають на ефективність менеджменту персоналу. Зазначено, що формування та ефективне використання інтелектуального капіталу безпосередньо впливають на ефективність інтелектуалізації праці, яка є переважаючою для забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

10. Доведено на основі факторного аналізу, що на рівень інтелектуального капіталу впливають наявність інноваційного потенціалу персоналу підприємства, сприйняття організаційною культурою нововведень та якість обслуговування клієнтів. За допомогою таксономічного методу розраховано інтегральний коефіцієнт рівня використання інтелектуального капіталу. Розроблено відповідні рекомендації щодо підвищення його впливу на ефективність менеджменту персоналу в межах формування знанієбазованого підприємства.

11. Запропоновано систему управління знаннями, яка становить складне утворення процесів і явищ формування, накопичення, трансферу й використання організаційних знань, досвіду, вмінь, навичок, що здобуваються за допомогою отримання формальної й неформальної освіти та застосовуються з метою досягнення ефективності менеджменту персоналу, що сприяє процесам інтелектуалізації праці. Зазначена система управління знаннями має вхідні та вихідні параметри, системоутворюючі чинники та чинники впливу. Відокремлено серед системоутворюючих аспектів управління знаннями внутрішньоорганізаційні фактори, які оцінено за рівнем їх значущості на основі експертного методу. За результатами оцінки такі фактори, як кваліфікаційно-професійний рівень персоналу, рівень розвитку системи менеджменту персоналу та соціальний фактор, мають за шкалою Харрінгтона високий рівень, а фактор сприяння інноваційному розвитку управління знаннями й фактор стимулювання до розвитку системи управління знаннями – низький рівень. Даний розподіл свідчить про пріоритетність розвитку даних аспектів ефективного менеджменту персоналу на досліджуваних підприємствах.

12. Доведено, що функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу можливе за наявності організаційного забезпечення, основу якого складають стратегія розвитку персоналу та інтеграційний блок, що містить нормативно-правові, матеріально-технічні, комунікаційні, кадрові й культурологічні елементи. Організаційне забезпечення зумовлює ефективність від формування HR-стратегії до сприятливої організаційної культури шляхом створення відповідної нормативно-правової бази, що визначає трудові відносини та засоби інтелектуалізації праці, і використання інформації за умови наявності розвинутих комунікацій, за рахунок формування та використання інтелектуального капіталу персоналу.

13. Визначено, що організаційна культура відіграє одну із провідних ролей у процесі забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві, а відокремлення трьох рівнів організаційної культури – базису, проміжного рівня та рівня надбудови – дозволяє визначати «вузькі місця» на підприємстві й розробляти пропозиції для її вдосконалення.

14. Обґрунтовано, що формування дійової HR-стратегії зумовлює пріоритетність персоналу як носія людського, інтелектуального та соціального капіталів в управлінні підприємством. Функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу можливе за умови узгодженості загальної стратегії та HR-стратегії, що дозволяє побудувати систему менеджменту персоналу, адекватну сучасному рівню ефективності виробництва, та забезпечити ефективність менеджменту персоналу.

15. Доведено, що інтеграція менеджменту персоналу може відбуватися в напрямі до світового досвіду ефективної роботи з працівниками, а може на основі взаємоузгодженості окремих елементів даної системи між собою в межах підприємства. Умовою інтеграції менеджменту персоналу є оптимальність функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, що забезпечується засобом використання аналізу причин, які впливають на ефективність менеджменту персоналу – очікуваний результат при побудові соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу та досягнення Парето-оптимальності. Як причини першого порядку запропоновано розглядати персонал, матеріально-технічні, інформаційні, фінансові ресурси, HR-стратегію та інструментарій управління.

СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу : наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 284 с. – С. 5–24; 93–105; 122–183; 195–203. (18/11 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено науково-теоретичні засади формування інтелектуального капіталу підприємства та методичне забезпечення його використання).

2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. – С. 5–21; 64–76; 155–166. (16,86/5,62 ум.-друк. арк., особистий внесок: висвітлено науково-теоретичні основи формування людського капіталу корпоративних підприємств).

3. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу : методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. (25,0 ум.-друк. арк.).

Статті у фахових виданнях

4. Гавкалова Н. Л. Проблемы подготовки кадров для государственной службы / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Хорошун // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Вип. 182. В 3 т. Т. 1. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2003. – С. 129–134. (0,3/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: запропоновано рекомендації щодо забезпечення ефективної підготовки кадрів для державної

служби).

5. Гавкалова Н. Л. Формирование эффективного механизма управления в организации / Н. Л. Гавкалова, А. Н. Шумская // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Вип. 181. В 3 т. Т. 1. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2003. – С. 107–112. (0,24/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: розроблено напрями забезпечення дійовості механізму управління в організації).

6. Гавкалова Н. Л. Обучение как фактор повышения интеллектуального уровня персонала организации / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Економіка розвитку. – 2004. – №1 (29). – С. 64–67. (0,36/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: проаналізовано основні сучасні методи навчання персоналу, запропоновано рекомендації щодо збільшення інвестування в розвиток персоналу організації).

7. Гавкалова Н. Л. Моніторинг соціально-трудових відносин / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – №1. – С. 16–19. (0,35/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено науково-теоретичні засади моніторингу соціально-економічних відносин та досліджено особливості його проведення в Україні).

8. Гавкалова Н. Л. Забезпечення інтелектуалізації людського капіталу засобами розвитку знанієбазованої організації / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами : зб. науч. ст. Ч. 3. – Ялта : РВВ КДГІ, 2005. – С. 93–102. (0,31/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено категорію «інтелектуалізація праці», обґрунтовано передумови створення знанієбазованих підприємств та системи управління знаннями).

9. Гавкалова Н. Л. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 31–36. (0,58 ум.-друк. арк.).

10. Гавкалова Н. Л. Інноваційна складова ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – №3. – С. 9. (0,12 ум.-друк. арк.).

11. Гавкалова Н. Л. Інвестиції в персонал як основа ефективного управління / Н. Л. Гавкалова, Н. М. Зубчинська // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 39–42. (0,14/0,1 ум.-друк. арк., особистий внесок: обґрунтовано необхідність підвищення інтелектуального рівня персоналу за рахунок інвестування в його розвиток).

12. Гавкалова Н. Л. Сучасні методи навчання як фактор розвитку персоналу / Н. Л. Гавкалова, Н. М. Зубчинська // Економіка розвитку. – 2005. – №2(34) – С. 50–53. (0,35/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: проаналізовано сучасні методи навчання персоналу та надано рекомендації щодо їх використання на підприємствах з урахуванням обмеженості фінансових ресурсів).

13. Гавкалова Н. Л. Особливості визначення етимології категорії

«ефективність менеджменту персоналу» / Н. Л. Гавкалова // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка та менеджмент». – 2005. – Вип. 6–7 (18–19). – С. 198–204. (0,7 ум.-друк. арк.).

14. Гавкалова Н. Л. Проблеми ідентифікації соціального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Т. 1 : Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 117–125. (0,32/0,22 ум.-друк. арк., особистий внесок: подано власне бачення проблем ідентифікації соціального капіталу на основі визначення його складових та оцінних показників).

15. Гавкалова Н. Л. Інноваційна роль менеджменту персоналу у процесі формування стратегії підприємства / Н. Л. Гавкалова // Проблеми науки. Міжгалузевий науково-технічний журнал. – 2006. – №4. – С. 16–22. (0,54 ум.-друк. арк.).

16. Гавкалова Н. Л. Влияние социальных факторов на эффективность менеджмента персонала / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами : государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. В 3 т. Т.3 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк : ИЭП НАНУ, 2006. – С. 110–115. (0,25/0,12 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено соціальні фактори ефективності менеджменту персоналу, розроблено рекомендації щодо формування й реалізації соціальної політики організації).

17. Гавкалова Н. Л. Забезпечення інтелектуалізації праці на основі розробки системи управління знаннями / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами : государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. В 3 т. – Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти; Редкол. : Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк : ИЭП НАНУ, 2006. – С. 114–121. (0,31/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: обґрунтовано важливість інтелектуалізації праці на основі управління знаннями, розроблено систему управління знаннями на підприємстві).

18. Гавкалова Н. Л. Чинники інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова // Экономика Крыма. Научно-практический журнал. – 2006. – №17. – С. 85–88. (0,34 ум.-друк. арк.).

19. Амосов О. Ю. Управління знаннями як сучасна концепція розвитку підприємства / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – №7. – С. 8–10. (0,3/0,15 ум.-друк. арк., особистий внесок: подано етимологію поняття «управління знаннями» та запропоновано напрями наукових досліджень, реалізація яких сприятиме розвитку персоналу).

20. Гавкалова Н. Л. Сущность трансакционных издержек в рамках институциональной экономики / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Економіка розвитку. – 2006. – №4 (40). – С. 42–43. (0,29/0,21 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено зміст трансакційних витрат та запропоновано пріоритетні напрями їх

регулювання).

21. Гавкалова Н. Л. Управління знаннями як основа формування знаніебазованого підприємства / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2006. – №8. – С. 21–29. (0,8/0,5 ум.-друк. арк., особистий внесок: уточнено визначення категорії «система управління знаннями», розроблено систему управління знаннями в межах окремого господарюючого суб'єкта та визначено умови забезпечення її ефективності).

22. Гавкалова Н. Л. Теоретико-методологические аспекты управления оппортунистическим поведением / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. Серия : Экономические науки. К. : Техніка, 2007. – Вып. 75. – С. 459–469. (0,43/0,3 ум.-друк. арк., особистий внесок: подано визначення опортунізму та запропоновано рекомендації щодо управління опортуністичною поведінкою).

23. Гавкалова Н. Л. Теоретико-методологічні аспекти формування соціально-економічної системи ефективного менеджменту персоналу підприємства / Н. Л. Гавкалова // Проблеми науки. Міжгалузевий науково-технічний журнал. –2007. – №4. – С. 13–17. (0,34 ум.-друк. арк.).

24. Гавкалова Н. Л. Захист прав інтелектуальної власності як умова інтеграції України до світової системи господарювання / Н. Л. Гавкалова // Культура народов Причерноморья. – 2007. – №4. – С. 10–11. (0,28 ум.-друк. арк.).

25. Гавкалова Н. Л. Инновационная роль стратегического управления персоналом в рамках эффективности менеджмента персонала / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. В 3 т. Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; Редкол. : Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк : ИЭП НАНУ, 2007. – С. 183–188. (0,29/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено сутність стратегічного управління персоналом, обґрунтовано його роль у процесі забезпечення ефективності менеджменту персоналу).

26. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу : концепція формування управління персоналом у рамках ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. В 3 т. Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; редкол. : Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк : ИЭП НАНУ, 2007. – С. 169–176. (0,36/0,25 ум.-друк. арк., особистий внесок: побудовано схему соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу, запропоновано концепцію його формування).

27. Гавкалова Н. Л. Інтелектуальний чинник ефективної діяльності управлінського персоналу / Н. Л. Гавкалова, Н. М. Зубчинська // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы

управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. В 3 т. Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; редкол. : Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк : ИЭП НАНУ, 2007. – С. 176–182. (0,35/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено зміст ефективної діяльності управлінців, виокремлено інтелектуальну складову робочого місця).

28. Амосов О. Ю. Організаційне забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу / О. Ю Амосов, Н. Л. Гавкалова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія : Економічна. – Донецьк : ДонНТУ, 2008. – Вип. 33-1 (128). – С. 112–118. (0,26/0,13 ум.-друк. арк., особистий внесок: запропоновано схему організаційного забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу).

29. Гавкалова Н. Л. Організаційне забезпечення функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2008. – Вип. 2 (27). – С. 181–183. (0,11 ум.-друк. арк.).

30. Гавкалова Н. Л. Особливості оцінювання ефективності менеджменту персоналу на підприємстві / Н. Л. Гавкалова // Вісник ДДУУ. Серія «Менеджер». – 2009. – Вип. 1(47). – С. 130–133. (0,55 ум.-друк. арк.).

31. Гавкалова Н. Л. Напрями інтеграції вітчизняного менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Серія «Міжнародні відносини». Вип. 3 – 2009. – С. 366–370. (0,3 ум.-друк. арк.).

Матеріали окремих конференцій

32. Гавкалова Н. Л. Нові підходи до адаптації працівників державної служби з метою підвищення їх кваліфікації / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Тези IV Міжнар. наук. конгресу «Теорія та практика державного управління», (м. Харків, 26 лютого 2004 р.). Вип. 9 : Державне управління та місцеве самоврядування. – Харків : Вид. ХарРІНАДУ «Магістр, 2004», 2004. – С. 280–282. (0,07/0,035 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено адаптацію персоналу як одну зі складових кадрової роботи держслужби).

33. Гавкалова Н. Л. Ефективність менеджменту персоналу та її складові / Н. Л. Гавкалова, Н. М. Зубчинська // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль, 13 – 14 травня). – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – С. 239–240. (0,09/0,06 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено організаційну культуру та кадровий консалтинг як засоби забезпечення ефективності менеджменту персоналу).

34. Гавкалова Н. Л. Эффективность государственного управления и ее составляющие / Н. Л. Гавкалова // Сб. науч. ст. по материалам конференции «Современная парадигма укрепления российской государственности : проблемы, тенденции и пути их решения». Т. III. Ч. I : Социально-политические

и организационно-функциональные аспекты оптимизации деятельности властно-управленческих структур, (г. Курск, 19 – 20 ноября 2004 г.) – Курск : Изд. КИГМС, 2005. – С. 60–67 (0,36 ум.-друк. арк.).

35. Гавкалова Н. Л. Розробка HR-стратегії в ефективному менеджменті персоналу / Н. Л. Гавкалова, С. О. Садчиков // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління : матеріали 6-ї Міжнар. Міждисц. наук.-практ. конф., (м. Харків, 3 – 9 листопада 2005 р.) / Українська асоціація «Жінки в науці та освіті». – Харків : Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, 2005. – С. 400. (0,06/0,05 ум.-друк. арк., особистий внесок: розроблено способи розробки HR-стратегії як засобу підвищення ефективності менеджменту персоналу).

36. Гавкалова Н. Л. Формування соціально-економічного механізму ефективного менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Матеріали ІІІ Міжнар. наук.-теорет. конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери», (м. Донецьк, 7 – 8 червня 2006 р.). В 2-х т. Т. 1. – Донецьк : Донецький національний технічний університет, 2006. – С. 123–125. (0,09 ум.-друк. арк.).

37. Гавкалова Н. Л. Вплив організаційної культури на ефективність управлінської діяльності / Н. Л. Гавкалова // Шляхи підвищення ефективності управлінської діяльності на сучасному етапі розвитку українського суспільства : зб. матеріалів наук.-практ. конференції, (м. Харків, 30 – 31 березня 2006 р.). – Харків : Академія цивільного захисту України, 2006. – С. 14–15. (0,08 ум.-друк. арк.).

38. Гавкалова Н. Л. Обґрунтування складових організаційної культури / Н. Л. Гавкалова // Зб. наук. ст. за матеріалами Між нар. наук.-практ. конф. «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації», (м. Харків, 19 – 20 травня 2006 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – №4. – С. 61–64. (0,44 ум.-друк. арк.).

39. Гавкалова Н. Л. Особенности формирования общественных отношений в Украине / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова // Матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука та освіта – 2006». Т. 8. Економічні науки, (м. Дніпропетровськ, 23 – 31 січня 2006 р.). – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – С. 79–81. (0,15/0,075 ум.-друк. арк., особистий внесок: розроблено напрями накопичення й використання соціального капіталу).

40. Гавкалова Н. Л. Особливості вимірювання інтелектуального капіталу на підприємстві / Н. Л. Гавкалова // Теория и практика предпринимательской деятельности : материалы Междунар. научн.-практ. конф. ученых и специалистов, (г. Симферополь, октябрь 2006 г.). – Симферополь : Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского, 2006. – С. 144–147. (0,45 ум.-друк. арк.).

41. Гавкалова Н. Л. Створення умов для формування інтелектуального капіталу як засобу економічного розвитку регіону / Н. Л. Гавкалова // Зб. матеріалів Міжрегіон. наук.-практ. конф. «Концепція кадрового забезпечення економічного розвитку регіону», (м. Полтава, 20 жовтня 2006 р.). – Полтава : Видавництво

Полтавського інституту економіки та менеджменту «Світоч», 2006. – С. 61–63. (0,13 ум.-друк. арк.).

42. Гавкалова Н. Л. Роль об'єктів інтелектуальної власності в процесі забезпечення конкурентоспроможності підприємницької діяльності / Н. Л. Гавкалова // Менеджмент предпринимательской деятельности : материалы 5-ї Всеукр. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, докторантов, (г. Симферополь, 12 – 14 апреля 2007 г.). – Симферополь : Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского, 2007. – С. 270–272. (0,15 ум.-друк. арк.).

43. Гавкалова Н. Л. Сутність інтелектуального капіталу та інтелектуалізація праці / Н. Л. Гавкалова // Управління розвитком : зб. наук. ст. : – матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. «Соціально-психологічні технології управління персоналом», (м. Харків, 24 листопада 2006 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – №1. – С. 107–108. (0,12 ум.-друк. арк.).

44. Гавкалова Н. Л. Економіка знань : проблеми та перспективи / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Збірник тез доповідей 4-ї Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті», (м. Тернопіль, 23 – 24 лютого 2006 р.). Ч. 2. – Тернопіль : Вид. ТНЕУ «Економічна думка», 2007. – С. 350–352. (0,05/0,03 ум.-друк. арк., особистий внесок: запропоновано заходи, що сприятимуть формуванню інтелектуального капіталу, створенню та розвитку економіки знань).

45. Гавкалова Н. Л. Регулювання трансакційних витрат як умова розвитку регіону / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Соціально-економічний розвиток регіонів України : проблеми науки та практики : тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конференції, (м. Харків, 20 – 21 квітня 2007 р.). – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – С. 9–11. (0,12/0,1 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено інституціональний вплив на розвиток суспільства та запропоновано напрями регулювання трансакційних витрат у межах регіону).

46. Гавкалова Н. Л. Ефективність менеджменту персоналу в межах забезпечення соціально-економічної ефективності виробництва / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Матеріали 8-ї Міжнар. наук. конф. студентів і молодих вчених «Економіка і маркетинг у XXI сторіччі», (м. Донецьк, 18 – 20 травня 2007 р.). У 2-х ч. Ч. 1. – Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2007. – С. 80–81. (0,11/0,1 ум.-друк. арк., особистий внесок: розкрито зміст ефективності менеджменту персоналу на підприємстві, розглянуто соціально-економічну ефективність виробництва на індивідуальному та організаційному рівнях).

47. Гавкалова Н. Л. Місце персоналу в процесі забезпечення ефективності виробництва / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова // Матеріали 8-ї Міжнар. наук. конф. студентів і молодих вчених «Економіка і маркетинг у XXI сторіччі», (м. Донецьк, 18 – 20 травня 2007 р.). У 2 ч. Ч. 1. – Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2007. – С. 150–151. (0,09/0,045 ум.-друк. арк., особистий внесок: виокремлено складові загальної ефективності виробництва та визначено їх зміст, доведено

вплив економічної, соціальної та організаційної складових).

48. Гавкалова Н. Л. Підвищення кваліфікації працівників як засіб забезпечення соціально-економічної ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова // Матеріали 7-ї Міжнар. міждисцип. наук.-практ. школи-конференції «Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління», (м. Харків, 1 – 10 листопада 2007 р.) / Українська асоціація «Жінки в науці та освіті». – Харків : Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, Інститут проблем машинобудування ім. А. Н. Підгорного НАНУ, 2007. – С. 87–89. (0,08/0,04 ум.-друк. арк., особистий внесок: обґрунтовано роль розвитку персоналу в забезпеченні соціально-економічної ефективності менеджменту персоналу).

49. Гавкалова Н. Л. Інтелектуалізація праці в контексті світової інтеграції та глобалізації / Н. Л. Гавкалова, С. С. Лебедєв // Зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. конф. «Інноваційний розвиток економіки і фінансів України в умовах глобалізації», (м. Хмельницький, 22 – 24 травня 2008 р.). – Хмельницький : Хмельницький економічний університет, 2008. – С. 151–153. (0,13/0,1 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено процес інтелектуалізації праці, визначено його сенс у контексті світової інтеграції та глобалізації).

50. Гавкалова Н. Л. Соціальні проблеми у сфері управління персоналом: реконкіста / Н. Л. Гавкалова, С. С. Лебедєв // Матеріали Міжнар. наук.-теор. конф. молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери», (м. Донецьк, 5 – 6 червня 2008 р.). – У 3 т. Т. 1. – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2008. – С. 153–155. (0,13/0,1 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено стан управління персоналом на сучасному підприємстві, визначено пріоритетні напрями акумулювання інтелектуального капіталу підприємства).

51. Гавкалова Н. Л. Перспективи та пріоритети розвитку системи менеджменту знань на вітчизняних підприємствах / Н. Л. Гавкалова, С. С. Фенік // Теорія та практика ринкових перетворень : економічний та соціальних контекст : зб. матеріалів Всеукраїнської наук.-практ. конф., (м. Вінниця, 20 – 22 березня 2008 р.). Т. ІІ. – Вінниця : ВІЕ ТНЕУ, – 2008. – С. 32–35. (0,3/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено систему менеджменту знань, запропоновано умови для її формування на вітчизняних підприємствах).

52. Гавкалова Н. Л. Особливості інтеграції менеджменту персоналу в умовах транзитивної економіки / Н. Л. Гавкалова // Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття : загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти», (м. Полтава, 15 – 16 травня 2008 р.). Ч. ІІ. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – С. 239–240. (0,34 ум.-друк. арк.).

53. Амосов О. Ю. Забезпечення ефективності вітчизняного менеджменту промислового персоналу в контексті інтенсивного розвитку світових інтеграційних процесів / Н. Л. Гавкалова, О. Ю. Амосов // Доповіді Міжнар. наук-практ. конф. «Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України», (м. Київ,

28 – 29 листопада 2007 р.). У 2 т. Т. 2. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – С. 320–325. (0,25/0,15 ум.-друк. арк., особистий внесок: виокремлено складові загальної ефективності виробництва у вигляді економічної, соціальної та організаційної).

54. Гавкалова Н. Л. Економіка знань : формування та пріоритети розвитку / Н. Л. Гавкалова // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених «Інтеграційні процеси в економіці України», (м. Харків, 11 – 12 квітня 2008 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – №9. – С. 4–5. (0,13 ум.-друк. арк.).

55. Гавкалова Н. Л. Управління знаннями як передумова інноваційного розвитку економіки / Н. Л. Гавкалова, С. С. Фенік // Матеріали V Міжнар. наук.-теор. конф. молодих вчених і студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери», (м. Донецьк, 5 – 6 червня 2008 р.). – В 3 т. Т.1. – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2008. – С. 156–158. (0,05/0,02 ум.-друк. арк., особистий внесок: визначено зміст категорії «управління знаннями» та умови, які сприяють удосконаленню системи управління знаннями).

56. Гавкалова Н. Л. Теоретико-методичні засади ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. студентів та молодих вчених «Розвиток соціально-економічних відносин в умовах глобалізації та сталого економічного зростання», (м. Хмельницький, 23 – 24 жовтня 2008 р.). Т 2. – Хмельницький : Інститут економіки та управління і Хмельницький національний університет, 2008. – С. 81–84. (0,5 ум.-друк. арк.).

57. Амосов О. Ю. Капіталізація знань як підґрунтя економічного розвитку / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Зб. наук. статей за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні технології менеджменту : проблеми теорії та практики», (м. Харків, 23 – 24 жовтня 2008 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ. – 2008. – №20. – С. 7–9. (0,13/0,06 ум.-друк. арк., особистий внесок: обґрунтовано необхідність капіталізації знань у межах забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, досліджено процеси управління знаннями на підприємстві, що супроводжуються створенням ОІВ).

58. Кайнова Т. В. Організаційне забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом / Т. В. Кайнова, Н. Л. Гавкалова // Матеріали 9-ї Міжнар. наук. конф. студентів і молодих вчених «Економіка і маркетинг в XXI сторіччі», (м. Донецьк, 23 – 25 травня 2008 р.). – Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2008. – С. 115–117. (0,06/0,03 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено елементи організаційного забезпечення соціально-економічної ефективності, зокрема стратегічний розвиток персоналу та організаційну культуру).

59. Амосов О. Ю. Формування інтелектуального капіталу підприємства – умова розвитку продуктивних сил України / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Розвиток продуктивних сил України : від В. І. Вернадського до сьогодення : Матеріали Міжнар. наук. конф., (м. Київ, 20 березня 2009 р.) : У 3

ч. Ч.1 – К. : РВПС України НАН України, 2009.– С. 146–148. (0,3/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: проведено теоретико-методологічні дослідження формування складових інтелектуального капіталу).

Навчальні посібники з грифом МОН

1. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Видавничий дім «ІНЖЕК», 2004. – 276 с. (16,33 ум.-друк. арк.).

2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова – 2-е изд., исправ. и доп. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2005. – 304 с. – С. 13–140 (16,92/11,9 ум.-друк. арк.).

3. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова., Н. С. Маркова – 3-е изд., перераб. и доп. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2009. – 296 с. – С. 6–36; 75–121; 181–224; 239–274. (18,5/11,3 ум.-друк. арк.).

Наукові праці в інших виданнях

1. Гавкалова Н. Л. Человек – носитель интеллектуальной собственности / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Вестник науки и техники. – 2003. – №4 (15). – С. 59–65. (0,35/0,2 ум.-друк. арк., особистий внесок: досліджено проблеми формування та використання інтелектуального капіталу людини).

2. Гавкалова Н. Л. Образовательный фактор формирования человеческого капитала / Н. Л. Гавкалова // Вестник науки и техники. – 2003. – Вып. 1. – С. 51–55. (0,3 ум.-друк. арк.).

3. Гавкалова Н. Л. Теоретико-методичні аспекти ефективності менеджменту персоналу / Н. Л. Гавкалова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. Одеського регіонального інституту державного управління. – Одеса : Вид. ОРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 4 (24). – С. 323–330. (0,43 ум.-друк. арк.).

4. Гавкалова Н. Л. Методичні підходи до визначення потреби у професійному навчанні державних службовців / Н. Л. Гавкалова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. У 2 ч. Ч. 2. – Харків : Вид. ХарРІНАДУ «Магістр», 2005. – №2 (25). – С. 242–247. (0,22 ум.-друк. арк.).

5. Гавкалова Н. Л. Оцінка рівня організаційної культури підприємства / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. за ред. А. Чемериса. – Львів : Вид. Львів ЛРІ НАДУ, 2006. – №10. – С. 49–58. (0,66/0,5 ум.-друк. арк., особистий внесок: розроблено анкету для виміру рівня організаційної культури, побудовано її профіль для підприємств Харківської обл.).

6. Гавкалова Н. Л. Ефективність менеджменту персоналу : концепція формування / Н. Л. Гавкалова // Функціонування механізму державного управління : зб. наук. пр. ДДУУ. Т. XI. Серія «Державне управління». Вип. 112 – Донецьк : ДонДУУ, 2008. – С. 272–280. (0,7 ум.-друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Гавкалова Н. Л. Формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2009.

Дисертацію присвячено розробці науково-теоретичних, методологічних та методичних основ формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу. Сформовано концепцію ефективності менеджменту персоналу, основу якої складає Парето-оптимальність; побудовано соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу і модель багаторівневого управління, що забезпечує функціонування зазначеного механізму. Встановлено тенденції розвитку машинобудівних підприємств. Подано структурну ієрархічну модель ефективності менеджменту персоналу, яка містить економічну, соціальну, інноваційно-інвестиційну, організаційну ефективності та ефективність інтелектуалізації праці, і запропоновано вимір інтегрального показника ефективності. Визначено економічні та соціальні аспекти інтелектуального капіталу й доведено визначальну роль інтелектуалізації праці в контексті формування знанієбазованих підприємств з обґрунтуванням необхідності розробки системи управління знаннями. Розроблено організаційне забезпечення реалізації соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу з виокремленням HR-стратегії та інтеграційного блоку, в межах якого особливе місце посідає організаційна культура.

Ключові слова: ефективність менеджменту персоналу; соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу; машинобудівні підприємства; економічна, соціальна, інноваційно-інвестиційна, організаційна ефективності та ефективність інтелектуалізації праці; інтелектуальний капітал; управління знаннями; HR-стратегія; організаційна культура.

АННОТАЦИЯ

Гавкалова Н. Л. Формирование социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2009.

Диссертация посвящена разработке научно-теоретических, методологических и методических основ формирования социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала. Определена сущность категории «менеджмент персонала». Разработана концепция эффективности менеджмента персонала, главные ориентиры которой направлены на обеспечение экономической эффективности деятельности предприятия при условии наивысшего уровня использования капитала

персонала и социальной эффективности, что обусловливается удовлетворением работников процессом труда при наличии социально ориентированного управления; представлены положения концепции. Основу предложенной концепции эффективности составляет Паретто-оптимальность, определяемая критерием эффективности.

Предложена модель многоуровневого управления, которая обеспечивает функционирование социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала. В рамках модели выделены глобальный, национальный, региональный урони и уровень предприятия, что характеризует влияние внешней и внутренней среды на эффективность менеджмента персонала предприятия. Определены тенденции развития предприятий машиностроительной отрасли и выдвинута гипотеза о существовании прямой зависимости между объемом промышленной продукции и количеством охранных документов, касающихся процессов формирования и использования интеллектуального капитала, которая подтверждена результатами, полученными на национальном уровне и на уровне предприятий вследствие применения эконометрической модели. Представлена структурная модель эффективности менеджмента персонала, построенная на основании принципа иерархии, которая основывается на выделении экономической, социальной, инновационно-инвестиционной, организационной эффективностей и эффективности интеллектуализации труда. Усовершенствован методический подход к оценке эффективности менеджмента персонала машиностроительных предприятий, использование которого позволяет определять значимость составляющих в рамках эффективности менеджмента персонала, уровень которой рассчитывается с помощью интегрального показателя.

Обоснована определяющая роль интеллектуализации труда в достижении эффективности менеджмента персонала, в связи с чем раскрыты экономические и социальные аспекты интеллектуального капитала, определена его роль в процессе обеспечения эффективности менеджмента персонала, представлена структура интеллектуального капитала предприятия. Выделены основные факторы, определяющие уровень интеллектуального капитала предприятия: инновационный потенциал персонала предприятия, благоприятность организационной культуры нововведениям, качество обслуживания клиентов. Разработан методический подход к оценке уровня использования интеллектуального капитала на предприятии. Представлены положения, определяющие приоритеты в формировании экономики знаний, в рамках которых рассматривается формирование знаниебазированных предприятий, повышение уровня образования персонала, формирование и эффективное использование интеллектуального капитала. Доказано, что управление знаниями является основой образования знаниебазированного предприятия.

Разработано и предложено организационное обеспечение социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала, в основе которого – стратегия развития персонала и интеграционный блок менеджмента

персонала, который включает нормативно-правовые, материально-технические, коммуникационные, кадровые, культурологические элементы. Определена роль организационной культуры в реализации социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала, в связи с чем представлен методический подход к формированию организационной культуры предприятия, в рамках которого выделены надстройка, промежуточный уровень и базис. Обоснована методология реализации HR-стратегии в контексте формирования социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала.

Определены приоритеты интеграции менеджмента персонала, условием чего является оптимальность функционирования социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала, что обеспечивается посредством проведения анализа В. Парето, в рамках которого представлена диаграмма причин и результатов, построение которой дает возможность выделить основные приоритеты в реализации предложенного социально-экономического механизма эффективности менеджмента персонала на машиностроительных предприятиях.

Ключевые слова: эффективность менеджмента персонала; социально-экономический механизм эффективности менеджмента персонала; машиностроительные предприятия; экономическая, социальная, инновационно-инвестиционная, организационная эффективности и эффективность интеллектуализации труда; интеллектуальный капитал; управление знаниями; HR-стратегия, организационная культура.

ABSTRACT

Gavkalova N. L. Forming of socio-economic mechanism of personnel management efficiency . – Manuscript.

Thesis for a scientific degree of a Doctor of Sciences (Economics) on speciality 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by types of economic activity). – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2009.

The thesis deals with the development of theoretical, methodological and methodical fundamentals of forming of socio-economic mechanism of personnel management efficiency. Personnel management category concept has been defined. The concept of personnel management efficiency is based on Pareto's principle; socio-economic technique of personnel management efficiency is formed. The conceptual model of multilevel management which provides functioning of socio-economic mechanism of personnel management efficiency is presented. Development tendencies of engineering industry enterprises are established. The hierarchy model of personnel management efficiency is developed. The calculation of personnel management efficiency is offered by forming integral efficiency index. The role of intellectual capital which guarantees personnel management efficiency is determined. Organizational provision and functioning of socio-economic mechanism of personnel management efficiency is developed and offered where HR-management strategies

and integration block are emphasized within the framework of forming socio-economic technique of personnel management efficiency.

Key words: personnel management efficiency; socio-economic mechanism of personnel management efficiency; engineering industry enterprises; economic, social, innovative-investment, organizational efficiency and efficiency of intellectualization of labor; intellectual capital; knowledge management; HR-management strategies; organizational culture.

ГАВКАЛОВА НАТАЛІЯ ЛЕОНІДІВНА

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 28.09.09. Формат 60×90 1/16.
Папір TATRA. Друк офсетний. Обсяг 1,9 ум.-друк. арк.
Тираж 100 прим. Зам. № 209. Безкоштовно

Надруковано в центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 700-00-96