

2. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання.. 2-ге вид. перероб. та доп. [текст]: підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва, О. В. Беякова, О. Б. Балакай – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 248 с.
3. Коверга С. В. Ефективність діагностики техніко-технологічного потенціалу машинобудівного підприємства / С. В. Коверга, О. С. Передерєєва, С. П. Кузьменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4(2). – С. 205 – 209;
4. Передерєєва О. С. Методичні підходи до оцінки економічної складової техніко-технологічного потенціалу промислового підприємства / О. С. Передерєєва // Економіка промисловості. – 2012. – № 1–2. – С. 267–269.
5. Оцінка техніко-технологічного потенціалу високотехнологічного підприємства / Ф.І. Євдокимов, В.П. Лисяков // Економіка пром-сті. – 2005. – № 3. – С. 17-21. – Бібліогр.: 7 назв. – укр.7.
6. Дмитрук, О. Я. Технічне оновлення як складова розширеного відтворення підприємств машинобудівного комплексу в умовах інтеграції / О. Я. Дмитрук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 2, т. 1. – С. 97 – 100.
7. Шевлюга О. Г. Організаційно-економічні засади управління техніко-технологічним розвитком машинобудівного підприємства: дис. канд. ек. наук: 08.00.04 / Шевлюга О. Г. – Суми, 2015. – 212 с.
8. Кисловська Є. Л. Управління техніко-технологічною базою підприємства [Електронний ресурс] / Є. Л. Кисловська // КНЕУ – Режим доступу до ресурсу: [https://kneu.edu.ua/userfiles/conf\\_26290314/6/Kislovska.doc](https://kneu.edu.ua/userfiles/conf_26290314/6/Kislovska.doc).
9. Біла Г. І. Технологічне оновлення машинобудування на інноваційній основі / Г. І. Біла, І. Б. Хома // Тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики». – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – С. 39–41.

УДК 65.015:001.8

**Мовилэ И.В.**

*доктор экономических наук,  
доцент кафедры экономических наук  
Бэлцкого государственного университета  
имени Алеку Руссо*

## **ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ СИСТЕМНО-ИНТЕГРАЦИОННОГО ПОДХОДА**

В статье рассмотрен системный подход и обоснован системно-интеграционный подход, применительно к исследованию стратегического менеджмента человеческого капитала. Необходимость использования системно-интеграционного подхода обуславливается наличием трех основных уровней стратегического управления, каждый из которых рассматривается как отдельная система, с присущими им тенденциями и закономерностями развития. Интеграция управления от одной системы к другой системе или множеству систем придает процессу принятия решений особый характер, который, по мнению автора, характеризуется системно-интеграционным подходом.

**Ключевые слова:** системный подход, стратегический менеджмент, человеческий капитал, свойства систем, развитие систем, интеграция систем.

### **Мовилэ И.В. ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ СИСТЕМНО-ІНТЕГРАЦІЙНОГО ПІДХОДУ**

У статті розглянуто системний підхід і обгрунтований системно-інтеграційний підхід, стосовно до дослідження стратегічного менеджменту людського капіталу. Необхідність використання системно-інтеграційного підходу обумовлюється наявністю трьох основних рівнів стратегічного управління, кожен з яких розглядається як окрема система, з притаманними їм тенденціями і закономірностями розвитку. Інтеграція управління від однієї системи до іншої системи або безлічі систем надає процесу прийняття рішень особливий характер, який, на думку автора, характеризується системно-інтеграційним підходом.

**Ключові слова:** системний підхід, стратегічний менеджмент, людський капітал, властивості систем, розвиток систем, інтеграція систем.

### **Movila I.V. THE SUBSTANTIATION OF STRATEGIC MANAGEMENT RESEARCH METHODOLOGY AND THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL BASED ON THE SYSTEM-INTEGRATION APPROACH**

The article examines the system approach and substantiates the system-integration approach with reference to the study of strategic management of the human capital. The need to use the system integration approach is conditioned by the existence of three main levels of strategic management, each of which is viewed as a separate system, with its inherent tendencies and patterns of development. The integration of management from one system to another system or to a multitude of systems gives the decision-making process a special character, which, in the author's opinion, is characterized by a system-integration approach.

**Keywords:** system approach, strategic management, human capital, system properties, system development, system integration.

**Постановка проблеми.** Стратегическое управление человеческим капиталом на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровень) представляет собой сложный, многофункциональный механизм управления, который, по нашему мнению, необходимо исследовать используя системно-интеграционный подход. Обоснованием является представление уровней стратегического управления как единой системы, закономерности развития и тенденция

перехода от одного уровня управления к другому, а также функциональные зависимости, приводящие к изменению параметров одного уровня, вследствие изменения параметров другого уровня. Интеграция управления от одной системы к другой системе или множеству систем придает процессу принятия решений особый характер, который выходит за рамки системного подхода. Очевидно, что стратегический менеджмент как управленческая функция интегри-

рует по системам как снизу-вверх, так сверху-вниз, охватывая все уровни управления, при одновременной интеграции в горизонтальном направлении.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Первоначально, необходимость применения системного подхода в стратегическом менеджменте рассматривалась основателем стратегического менеджмента, И. Ансоффом, который акцентировал внимание на фирме, как сложной системе, реагирующей на изменения во внешней среде. Системный подход в стратегическом управлении, в том числе, в управлении человеческим капиталом, изучался учеными-экономистами: Р. Акофф, И. Ансофф, М. Армстронг, Р. Каплан, А. Томпсон, Л. Билаш, В. Маслов, В. Волкова, В. Попов, Г. Минцберг, Ф. Лютенс, Г. Салвенди, Л. Чайникова, Р. Фатхутдинов. В социологии, существенный вклад в развитие системного подхода и системных представлений об обществе, внесли ученые: Р. Мертон, А. Кравченко, Ю. Плотинский, О. Рой, Ю. Сурмин, В. Шуванов. Системный подход в политологии был развит в трудах М. Вебера, а в психологии учеными: А. Леонтьев, А. Лурия, П. Анохина.

**Постановка задачи.** Проведение исследования стратегического менеджмента человеческого капитала представляет собой сложный процесс, предусматривающий изучение проблем на различных уровнях управления, что требует необходимости изучения различных систем, их взаимодействия и изменения поведения под влиянием различных факторов. В связи с этим, системный подход получает новое направление развития, характеризующееся интеграцией систем. Отсюда, основной задачей при формировании методологии исследования является необходимым обоснование и утверждение системно-интеграционного подхода как наиболее эффективного в исследовании стратегического менеджмента человеческого капитала.

**Изложение основного материала исследования.** Экономическая сущность системного подхода в стратегическом управлении человеческим капиталом проявляется в том, что человек, группа, персонал, человеческий капитал, потенциал, общество рассматривается как сложные, самостоятельные системы, со своими особенностями функционирования и развития. Из литературы по специальности известно, что системный подход содержательно отражает группу методов, с помощью которых, реальный объект описывается как совокупность взаимодействующих компонентов.

Системный подход нашел применение в различных областях науки и практической деятельности. Так, И. Ансофф, рассматривал фирму как систему стратегического менеджмента, а Т. Парсонс определял общество как сложную систему социальных элементов (групп, институтов, индивидов) находящихся в состоянии активного взаимодействия.

Российский ученый Ю. Сурмин на основе собственных исследований разработал признаки системного познания и исследование объектов как системы:

- Рассмотрение исследуемого объекта как системы, т.е. как ограниченное множество взаимодействующих элементов;
- Определение состава, структуры и организации элементов и частей системы, обнаружение взаимосвязей между ними;
- Выявление внешних связей системы, выделение главных;
- Определение функций системы и ее роли среди других систем;

- Анализ структуры и функций системы, определение факторов влияния;
- Обнаружение на этой основе закономерностей и тенденций развития системы [1, с. 9].

При этом, основными свойствами системы являются: ограниченность, целостность, структурность, взаимозависимость со средой, иерархичность и множественность описаний. Особое внимание в стратегическом менеджменте, по мнению автора, необходимо уделить двум основным свойствам системы: ограниченность, которое представляет собой внешнее свойство системы и целостность – внутреннее свойство, приобретаемое в процессе развития. Как утверждает Ю. Сурмин, «система может быть ограниченной, но не целостной, но чем более система выделена, ограничена от среды, тем более она внутренне целостна, индивидуальна, оригинальна» [1, с. 56].

Отсюда, система характеризуется ограниченностью взаимосвязанного множества отражающего объективное существование конкретных отдельных взаимосвязанных совокупностей тел и не содержащего специфических ограничений, присущих частным системам.

Для наиболее полного понимания системного подхода в стратегическом менеджменте, необходимо охарактеризовать основные присущие ему категории, в авторском понимании:

- системный подход в стратегическом менеджменте характеризуется совокупностью элементов, представляющих одно целое и объединенных одной общей целью, что в менеджменте называется организацией;
  - системный подход при стратегическом управлении позволяет определить миссию и цели системы, задачи каждого элемента и в целом по системе, простоту и сложность системы, закрытость и открытость системы;
  - системный подход в стратегическом планировании позволяет отследить состояние системы: организацию, реорганизацию, движение, распад, хаос, а также переходное, стабильное либо кризисное состояние системы;
  - системный подход при проведении стратегического анализа позволяет структурировать объект исследования на подсистемы;
  - системный подход при проведении стратегического анализа позволяет структурировать по категориям и важности макроокружение окружение системы и ее внутреннюю среду;
  - системный подход при стратегическом моделировании процессов позволяет идентифицировать основные элементы системы, их связи (прямая и обратная связь), отношения между элементами, организационную и структурную зависимость между элементами и факторы влияния;
  - системный подход при стратегическом моделировании процессов позволяет идентифицировать категории процессов, происходящих внутри и снаружи системы: функционирование системы, адаптация системы во внешней среде, интеграция системы в другую систему, деградация системы, распад системы, агрессия системы, поглощение системой другую систему.
- С другой стороны, анализируя стратегическое управление человеческим капиталом, как управленческую функцию в рамках системного подхода, можно выделить следующие его особенности:
- Это управление, которое формулирует миссию, определяет цели, стратегии и конкурентные преимущества персонала в долгосрочном периоде.

• Это управление, которое должно обеспечить не только нормальные и безопасные условия для работы людей, но и способствовать удовлетворению их потребностей, совмещая при этом интересы организации с интересами людей в перспективе.

• Это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, его потенциал, знания, опыт, навыки, способности, потребности.

• Это управленческая деятельность, по формированию и реализации человеческого потенциала предприятия, отрасли, региона, страны.

Особенности и специфичность стратегического менеджмента человеческого капитала, а также многоуровневый характер управленческой функции позволил выделить отклонения в характеристиках системы и обосновать методологию настоящего исследования на основе системно-интеграционного подхода (табл. 1).

Следует отметить, что в рамках стратегического менеджмента человеческого капитала, система не только находится в постоянном движении, т.е. в ней происходят многообразные изменения, но и позволяет мигрировать элементам и свойствам в другие системы, и из других систем, что позволяет идентифицировать ее системно-интеграционный характер.

Система ограничена, но открыта для интеграции, обладает свойством изменчивости структуры, форми-

рование свойств системы носит циклический характер и зависит от интеграции элементов и изменения структуры системы. При этом, в системе сохраняется строгая соподчиненность элементов, до момента их интеграции и формирования иной иерархии.

Определяя целенаправленность систем, обратимся к научным разработкам ученых. Так, И. Ансофф, выделил два типа систем: система, связанная с выбором стратегических позиций для фирмы и система, реагирующая на изменения во внешней среде. Р. Акофф выделил три типа систем, среди которых социальным системам присуща характерная особенность, заключающаяся в общности целевых ориентации системы в целом и составляющих ее частей: (1) детерминированные — системы и модели, которые ни сами в целом, ни их части не являются целенаправленными; (2) анимационные (одушевленные) — системы и модели, которые в целом преследуют некие цели, а их части являются нецеленаправленными; (3) социальные (общественные) — системы и модели, в которых как их части, так и они в целом являются целенаправленными [2, с. 19].

Наиболее приемлемыми, для исследования стратегического управления человеческим капиталом, на наш взгляд, являются социальные системы и модели, в которых все элементы являются целенаправлены на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития с целью повышения уровня и качества жизни населения.

Как было уже отмечено, система имеет свойство развиваться, и каждый уровень управления проходит определенные этапы (стадии) развития. Различные системы имеют отличительные особенности в развитии, что соответствует этапам развития данных систем. В литературе по специальности представлены различные классификации этапов развития систем. К примеру, российский ученый А. Богданов определил три стадии развития систем (рис. 1).

В стадии «комплексия» система представляет собой механическое объединение элементов, в виде структуры, между которыми еще не начались процессы взаимодействия. В такой системе формирующие и регулирующие закономерности развития



Рис. 1. Стадии развития систем по А. Богданову

Таблица 1

Отличительные особенности системного и системно-интеграционного подхода в стратегическом менеджменте человеческого капитала

Свойство системы	Характеристика системного подхода	Характеристика системно-интеграционного подхода
Ограниченность	Система отделена от окружающей среды границами	Система отделена от окружающей среды границами, но является открытой и при необходимости элементы передвигаются на другой уровень, формируя новую систему
Целостность	Ее свойство целого принципиально не сводится к сумме свойств составляющих элементов	В случае интеграции элементов целостность системы нарушается, до тех пор, пока развитие не придаст системе некую целостность, отличную от предыдущей
Структурность	Поведение системы обусловлено не только особенностями отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры	В случае интеграции элементов система формирует другую структуру, отличную от первоначальной. Или восполняет недостаток элементов, привлекая их из других систем
Взаимозависимость со средой	Система формирует и проявляет свойства в процессе взаимодействия со средой	Формирование свойств системы носит циклический характер и зависит от интеграции элементов и изменения структуры системы
Иерархичность	Соподчиненность элементов в системе	В системе сохраняется строгая соподчиненность элементов, до момента их интеграции и формирования иной иерархии
Множественность описаний	По причине сложности познание системы требует множественности ее описаний	По причине сложности, открытости и интеграции элементов познание системы требует множественность описания, периодическое наблюдение и ситуационный анализ состояния

Источник: адаптировано автором

не наблюдается. И практически, система не функционирует и не развивается. В стадии «конъюгация», в системе начинается движение от одного элемента к другому и наблюдается попытка сотрудничества между элементами, а также возникновение связей и взаимодействия. В третьей стадии, «ингрессия» существует два варианта развития систем: (1) стадия «ингрессия», которая характеризуется переходом к качественному взаимодействию элементов системы, сплоченности, взаимопонимания и (2) стадия «дезингрессия», которая характеризуется процессом распада или деградации системы как целого объекта.

С целью определения стадии развития, рассмотрим системную модель конкурентоспособности человеческого капитала, разработанную автором на основе результатов исследования факторов конкурентоспособности человеческого капитала, на предприятиях Республики Молдовы.

Модель представлена в виде системы, на входе которой находится основной элемент формирования человеческого капитала – образование и повышение

образовательного уровня, а на выходе три элемента, характеризующих экономический эффект: (1) образовательный и квалификационный уровень специалистов; (2) человеческий потенциал, обладающий определенным набором знаний и умений; (3) эффективный человеческий капитал в регионе. Институтами формирования конкурентоспособности выступают образовательные учреждения – школы, лицеи, колледжи, ВУЗы. А инструментами – инвестиции, маркетинг, стратегии. Целевой группой влияния является социально-образовательная группа – ученик/студент, специалист, университетская группа, группа профессиональной подготовки, которые составляют человеческий потенциал региона и страны с выходом на рынок труда. Формирование конкурентоспособности (преобразование входных ресурсов системы в целевой группе) происходит в отношении основных факторов и процессов: получение образования, навыков, умений, научение интеллигентности и культуре, мотивация и умение формулировать личные цели и др.

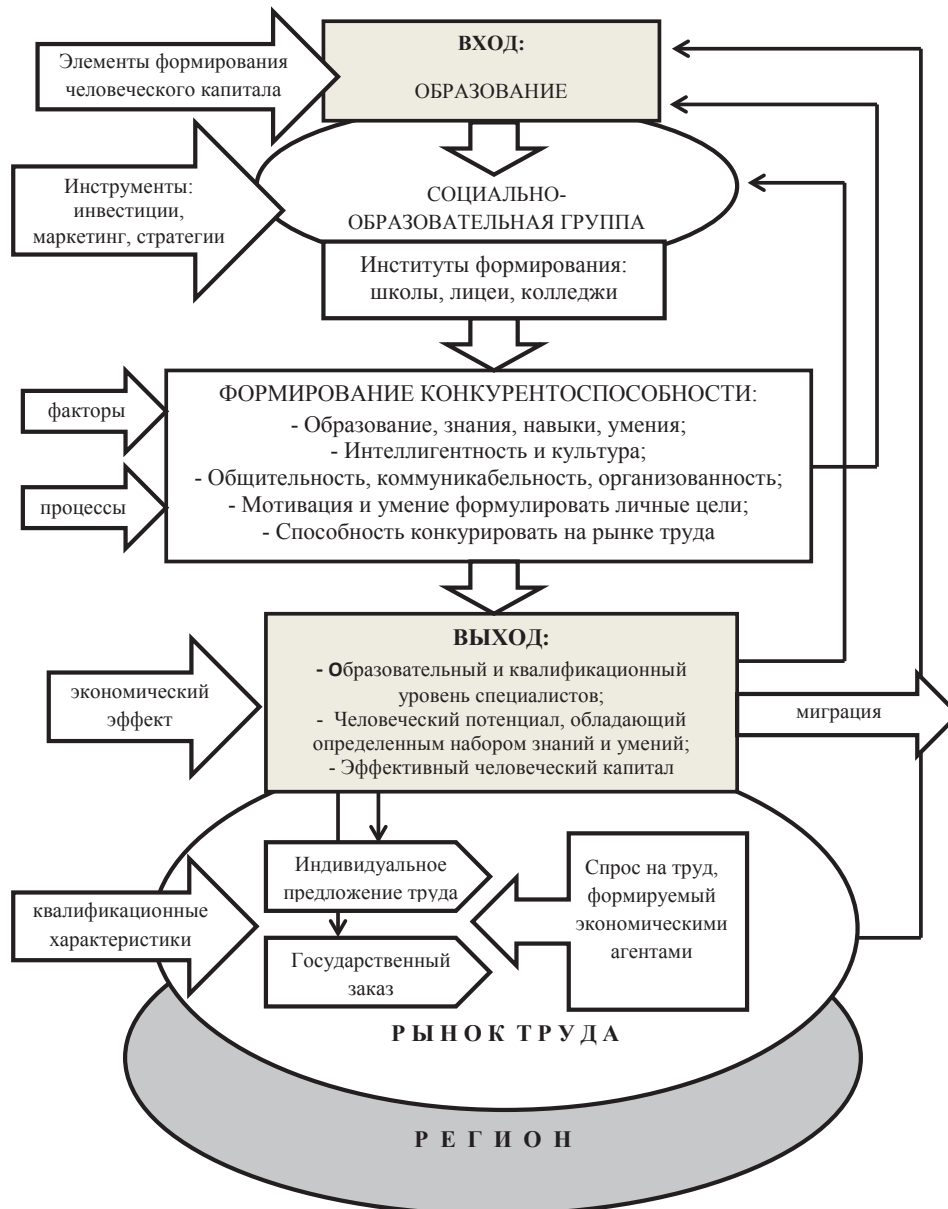


Рис. 2. Системная модель формирования конкурентоспособности человеческого потенциала

На рынке труда, молодые специалисты, обладая квалификационными характеристиками и сформированной конкурентоспособностью, осуществляют индивидуальное предложение труда (если получили образование за счет личных средств – по контракту) или предлагают труд на основе государственного заказа (бюджетные места). В свою очередь, экономические агенты формируют спрос на труд, т.е. на специалистов, обладающих требуемыми квалификационными характеристиками. Если же параметры спроса на труд не удовлетворяют ожидания специалистов, то они переходят в категорию безработных (официально либо неофициально) или мигрируют с целью предложения труда на других рынках труда.

Существует и обратная связь в системе. Несоответствие спроса и предложения порождает дисбаланс рабочей силы, что влияет на образование и повышение образовательного уровня (вход в систему), модифицируя тем самым требования, предъявляемые к подготовке молодых специалистов через учебные планы и программы подготовки. Также, полученный экономический эффект влияет на целевую группу повышая их конкурентоспособность а факторы формирования на образование и повышение образовательного уровня. То есть имеет место вторая стадия развития системы – конъюгация.

**Выводы из проведенного исследования.** Таким образом, представляя стратегическое управление

человеческим капиталом как систему управления, и принимая во внимание то, что для эффективного осуществления деятельности в будущем, стратегическое управление призвано, рационально расставить приоритеты в настоящем, следует признать ее интеграционный характер, как во времени, так и пространстве. При этом, стратегическое управление человеческим капиталом через обучение и формирование конкурентных преимуществ предприятия, отрасли, региона, страны, приводит к повышению уровня и качества жизни населения. Следовательно, объектом исследования стратегического менеджмента выступает не только человек, работник, трудовой коллектив предприятия, но и общество в целом. В свою очередь, общество выступает во взаимосвязи с экономической направленностью, что позволяет идентифицировать социально-экономическую систему, в совокупности социальных, экономических, политических и других явлений и процессов, находящихся в отношениях и связях между собой и находящихся под влиянием факторов глобального и регионального развития.

---

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ. Учебное пособие. Киев: Изд. МАУП, 2003.
2. Рой О. Исследования социально-экономических и социальных процессов: Учебник для вузов. СПб: Изд. Питер. 2004.