

УДК 331.101.3

DOI: 10.31732/2663-2209-2021-63-94-99

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

Рагуліна О.О.

аспірант, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: elenaragulina@gmail.com,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3765-9568>

PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL FORMATION OF STATE INSTITUTIONS: THEORETICAL FUNDAMENTALS

Ragulina Olena

postgraduate student, department of management technologies, "KROK" University, Kyiv, Ukraine,
e-mail: elenaragulina@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3765-9568>

Анотація. У статті систематизовані наукові підходи до проблем формування та розвитку людського капіталу державних установ. Зазначено, що існують лише поодинокі несистемні дослідження саме формування та розвитку людського капіталу державних установ. Доведено, що інвестиції в нього видаються вирішальним фактором розвитку підприємства у будь-якій сфері діяльності, при цьому як стратегічне завдання розглядається створення та накопичення людського капіталу. Значимість підвищення ефективності формування і використання людського капіталу в системі державних установ визначає необхідність розробки механізму управління цим процесом, який розуміється як сукупність інструментів, механізмів, засобів і способів впливу на людський капітал, які використовують органи державної влади, місцевого самоврядування, державні підприємства (організації, установи) з метою підвищення темпів економічного зростання та інноваційного розвитку. Проведений аналіз дає підстави виокремити шість кластерів проблем формування та розвитку людського капіталу державних установ. По-перше, важливою проблемою формування людського капіталу державних установ є формування адекватної кадрової політики щодо людського капіталу країни. У цій кадровій політиці слід враховувати інноваційні вимоги до фахівців та передбачати методи, механізми, інструменти навчання, підвищення кваліфікації, формування державних замовлень, формування резерву тощо. По-друге, формування інноваційної інфраструктури знань з урахуванням вимог сучасного суспільства, а також розвитку міжнародної інтеграції, глобалізаційних процесів. По-третє, ефективний розвиток людського капіталу з урахуванням сучасних глобалізаційних викликів, у тому числі, викликів пандемії COVID-19. По-четверте, формування ефективних мотиваційних стимулів для розвитку персоналу, а також їх продуктивної та ефективної діяльності. По-п'яте, наукове підґрунтя, яке передбачає запровадження інноваційних механізмів формування та розвитку такого капіталу, систематизація закордонного досвіду та його імплементацію у сучасні реалії в Україні. По-шосте, проблема нормативно-правового регулювання формування та розвитку людського капіталу державних установ. На нашу думку, потребує розробка та прийняття Концепція формування та розвитку людського капіталу державних установ.

Ключові слова: людський капітал, державні установи, розвиток людського капіталу, освіта, наука, мотиваційні стимули.

Формули: 0; рис.: 0; табл.: 0, бібл.: 9

Annotation. The article systematizes scientific approaches to the problems of formation and development of human capital of state institutions. The author notes that there are only a few unsystematic studies of the formation and development of human capital of public institutions. The article proves that investment in it is a decisive factor in the development of the enterprise in any field of activity, while the creation and accumulation of human capital is considered a strategic task. The importance of improving the formation and use of human capital in the system of public institutions determines the need to develop a mechanism for managing this process, which is understood as a set of tools, mechanisms, tools and ways to influence human capital used by public authorities, local governments, state enterprises (organizations, institutions) in order to increase economic growth and innovation. The conducted analysis gives grounds to single out six clusters of problems of formation and development of human capital of state institutions. First, an important problem in the formation of human capital of public institutions is the formation of an adequate personnel policy for human capital in the country. This personnel policy should take into account the innovative requirements for specialists and provide methods, mechanisms, training tools, training, the formation of government orders, the formation of the reserve, and so on. Secondly, the formation of an innovative knowledge infrastructure taking into account the requirements of modern society, as well as the development of international integration,

globalization processes. Third, the effective development of human capital in the light of current globalization challenges, including the challenges of the COVID-19 pandemic. Fourth, the formation of effective motivational incentives for staff development, as well as their productive and effective activities. Fifth, the scientific basis, which involves the introduction of innovative mechanisms for the formation and development of such capital, the systematization of foreign experience and its implementation in modern realities in Ukraine. Sixth, the problem of legal regulation of the formation and development of human capital of state institutions. In our opinion, the concept of formation and development of human capital of state institutions needs to be developed and adopted.

Key words: human capital, state institutions, human capital development, education, science, motivational incentives.

Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 0; bibl.: 9

Постановка проблеми. У сучасних умовах одним із найважливіших джерел конкурентних переваг організації є людський капітал. Інвестиції в нього видаються вирішальним фактором розвитку підприємства у будь-якій сфері діяльності, при цьому як стратегічне завдання розглядається створення та накопичення людського капіталу.

Економічна категорія «людський капітал», яка до сьогодення часу розглядалася лише в теоретичних розробках вчених, в сучасних ринкових умовах перетворюється на основу зростання економіки України та радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності [1].

Значимість підвищення ефективності формування і використання людського капіталу в системі державних установ визначає необхідність розробки механізму управління цим процесом, який розуміється як сукупність інструментів, механізмів, засобів і способів впливу на людський капітал, які використовують органи державної влади, місцевого самоврядування, державні підприємства (організації, установи) з метою підвищення темпів економічного зростання та інноваційного розвитку.

Реалізація механізму управління людським капіталом державних установ має сприяти вирішенню таких основних завдань:

- створення умов для формування людського капіталу;
- створення умов для ефективної реалізації людського капіталу [2].

Сталий розвиток національної економіки на даний час знаходиться в прямій залежності від якісних

характеристик людського капіталу. Формування людського капіталу, затребуваного його споживачами, є складним процесом трансформації вихідних характеристик підготовки професійного фахівця до характеристики людського капіталу, затребуваного сучасної ринкової інноваційно-орієнтованої соціально-економічною системою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання дослідження людського капіталу розглядалися в роботах закордонних вчених-економістів: М. Армстронга, Г. Беккера, У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца та ін. Серед сучасних українських вчених, які аналізували проблеми розвитку та формування людського капіталу слід зазначити наступних: О. Васильєва, О. Грішнова, І. Грищенко, А. Дегтяр, С. Курганський, Д. Мельничук, Р. Науменко, А. Пакуліна, О. Пархоменко-Куцевіл, І. Сурай, Ю. Сурмін, А. Чухно та ін.

Разом з тим відсутні системні дослідження проблеми формування людського капіталу державних установ. А також що існують лише поодинокі несистемні дослідження саме формування та розвитку людського капіталу державних установ.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження – систематизувати наукові підходи до проблем формування людського капіталу державних установ.

Викладення основного матеріалу дослідження. Людський капітал в широкому сенсі слова – специфічна форма капіталу, втіленого в самій людині, тобто це наявний у людини запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які

сприяють зростанню його продуктивності праці і приносять йому дохід у формі заробітної плати або ренти. Поява теорії людського капіталу відобразила роль нематеріального нагромадження в розвитку людства, що зросла в останні роки [3].

Основним інструментом розвитку людського капіталу є інвестування з урахуванням повернення таких інвестицій в майбутньому. В цілому, будь-які придбані знання, навички або навіть інформація, які допоможуть людині підвищити продуктивність і збільшити дохід, можуть розглядатися як одна з форм людського капіталу [4].

Основними формами інвестування в людський капітал державних установ є наступні:

1. Охорона здоров'я та харчування (охорона здоров'я і організація харчування допомагають зберегти здоров'я, знижують захворюваність і смертність, збільшують віддачу від діяльності та, тим самим, тривалість продуктивного періоду життя).

2. Освіта (отримання освіти і, в подальшому, її продовження).

3. Навчання (загальне, професійне, спеціальне; може проводитися як в процесі роботи, так і з відривом від діяльності).

4. Міграція і пошук роботи (зміна місця проживання, пошук роботи ведуть до підвищення заробітку і до кращого використання компетенцій людини) [5].

В системі формування і реалізації людського капіталу ринок виконує визначальну функцію у виявленні властивостей затребуваного фахівця і оптимальному перерозподілі людського капіталу в просторово-часовому континуумі господарської системи.

Таким чином, першою важливою проблемою формування людського капіталу державних установ є формування адекватної кадрової політики щодо людського капіталу країни. У цій кадровій політиці слід враховувати інноваційні вимоги до фахівців та передбачати методи, механізми, інструменти навчання, підвищення кваліфікації, формування

державних замовлень, формування резерву тощо.

Наступна проблема – це формування інноваційної інфраструктури знань з урахуванням вимог сучасного суспільства, а також розвитку міжнародної інтеграції, глобалізаційних процесів.

Інфраструктура знань виконує певні функції, серед яких формування і поширення наукових і технологічних знань, включаючи освіту та підготовку кадрів; створення умов для появи інноваційних навичок та знань; розробка стандартів; регулювання і правовий захист освітньої діяльності [6]. На сьогодні в нашій країні формується інфраструктура знань покликана замінити неефективні зв'язку, організаційні форми і механізми, які стримують реалізацію інноваційних можливостей.

В даний час через зміни та фінансово-економічні кризи в сучасній світовій освітній системі потрібно більш глибоке сприйняття поточних проблем людини. Сьогодні навчання не забезпечує реальних потреб фахівця. Правильно розроблена університетська стратегія, розвиток корпоративної культури допомагає вирішити цю проблему.

У сучасному світі зростає значення освіти як найважливішого чинника формування нової якості економіки і суспільства в цілому. Збільшується вплив освіти і на формування людського капіталу. У зв'язку з цим актуалізується вивчення одного з суб'єктів людського капіталу – освітніх закладів для кадрів державних установ і управлінських кадрів публічного управління, їх соціально-професійної діяльності, ціннісних орієнтацій і соціально-економічного становища.

Таким чином, наступною проблемою, є формування закладів вищої освіти для формування інноваційних кадрів системи державних установ. На нашу думку, потребує запровадження не лише уніфікованих освітньо-професійних програм для підготовки кадрів державних установ, а формування інноваційного закладу, спрямованого на розвиток кадрів

державних установ. Освіта виступає як джерело розвитку кожної людини і як основний фактор розвитку людського капіталу державних установ, накопичення і формування якого в конкретній установі залежить від рівня розвитку системи освіти, правового забезпечення діяльності освітніх установ, кадрового забезпечення та фінансування.

Крім того, слід звернути увагу, що людський капітал конкретного підприємства мають певні особливості, які формуються за допомогою взаємодії і взаємовпливу різних елементів, зокрема: функціональних обов'язків фахівця, функції державних установ, компетенції, впливу на формування державної політики тощо. Ці особливості проявляються в трансформації елементів людського капіталу (їх кількісних і якісних характеристик), в ступені їх затребуваності (отже, ефективності використання людського капіталу). На сьогодні відсутні вимоги до людського капіталу державних установ, що впливає на неефективність його формування та розвиток.

Наступна проблема – це ефективний розвиток людського капіталу. Величина людського капіталу обумовлена умовами його формування і розвитку. Тому велике значення посідають інвестиції в людський капітал на рівні сім'ї, де відбувається накопичення інтелектуальних і психофізіологічних здібностей людини, які є фундаментом для подальшого розвитку і постійного удосконалення людського капіталу індивіда [7].

Для цілеспрямованого розвитку людського капіталу державних установ необхідні: аналіз потреб державних установ та стану людського капіталу, система публічного управління (зокрема: розробка програми соціально-економічного розвитку з урахуванням розвитку людського капіталу, формування спеціальних освітньо-професійних програм, формування державного замовлення, проведення прозорих конкурсних процедур тощо), залучення додаткових інвестицій.

На думку О. Каменської, для рішення стратегічних проблем управління людським капіталом необхідно:

- формування механізму зацікавленості працівників у досягненні високих показників діяльності шляхом впровадження інновацій у систему заохочення й соціальних гарантій;

- створення для працівників підприємств соціально-побутових умов (можливість одержання житла, оздоровлення, розвитку особистості);

- формування системи підготовки (перепідготовки) кадрів за рахунок підприємств або держави;

- гарантування працівникам, які пройшли професійне навчання на виробництві, підвищення розрядів і професійний ріст [8, с. 33].

Важливою проблемою щодо формування та розвитку людського капіталу державних установ є наукове підґрунтя, яке передбачає запровадження інноваційних механізмів формування та розвитку такого капіталу, систематизація закордонного досвіду та його імплементацію у сучасні реалії в Україні.

Інтеграція освіти, науки та промисловості, розвиток сучасних ефективних методів та механізмів формування якісного складу людського капіталу на основі сучасних науково-технічних здобутків сьогодні є однією з пріоритетних галузей економічного розвитку.

На сьогодні окремо стоїть проблема нормативно-правового регулювання формування та розвитку людського капіталу державних установ. На нашу думку, потребує розробка та прийняття Концепція формування та розвитку людського капіталу державних установ.

Програма діяльності Кабінету Міністрів України визначила основою майбутнього бачення людиноцентричний підхід, де економічний розвиток є похідною величиною від якості людського капіталу, що сформований культурою та освітою. Неупереджений підхід та справедливі умови до учасників господарської діяльності є ключовими факторами сталого

розвитку, забезпечення формування людського капіталу та інвестиційних надходжень [9].

Ці проблеми пов'язані з невизначеністю визначення багатоеlementності, складу та складності людського капіталу, а також залежність його якості та, відповідно, продуктивність за багатьма параметрами та індикаторами, які можуть характеризувати ту чи іншу країну.

Висновки. Проведений аналіз дає підстави виокремити шість кластерів проблем формування та розвитку людського капіталу державних установ. По-перше, важливою проблемою формування людського капіталу державних установ є формування адекватної кадрової політики щодо людського капіталу країни. У цій кадровій політиці слід враховувати інноваційні вимоги до фахівців та передбачати методи, механізми, інструменти навчання, підвищення кваліфікації, формування державних замовлень, формування резерву тощо. По-друге, формування інноваційної інфраструктури знань з урахуванням вимог сучасного суспільства, а також розвитку міжнародної інтеграції, глобалізаційних процесів. По-третє, ефективний розвиток людського капіталу з урахуванням сучасних глобалізаційних викликів, у тому числі, викликів пандемії COVID-19. По-четверте, формування ефективних мотиваційних стимулів для розвитку персоналу, а також їх продуктивної та ефективної діяльності. По-п'яте, наукове підґрунтя, яке передбачає запровадження інноваційних механізмів формування та розвитку такого капіталу, систематизація закордонного досвіду та його імплементацію у сучасні реалії в Україні. По-шосте, проблема нормативно-правового регулювання формування та розвитку людського капіталу державних установ. На нашу думку, потребує розробка та прийняття Концепція формування та розвитку людського капіталу державних установ.

У перспективі подальших розвідок передбачається проаналізувати сучасні тенденції формування та розвитку

людського капіталу державних установ за кордоном, викормити сучасні світові моделі формування та розвитку людського капіталу державних установ.

Література:

1. Приймак В. І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Економіка і організація управління*. 2014. № 3 (19) – 4 (20). С. 199-204.
2. Солодухина О. И., Пархомчук М. А. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала. *Экономические науки*. 2016. № 3. С. 30–33.
3. Останкова Л. А., Масалаб Р. Н. Проблемы формирования человеческого капитала современной Украины. *ЭВД*. 2016. №2 (44). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-sovremennoy-ukrainy>.
4. Галимова Э. З. Человеческий капитал – основа эффективного развития России. *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития*. 2013. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-osnova-effektivnogo-razvitiya-rossii>.
5. Варфоломеев А. Г. Современные базовые показатели человеческого капитала в Украине и России. *Вестник МГОУ. Серия: Экономика*. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-bazovye-pokazateli-chelovecheskogo-kapitala-v-ukraine-i-rossii>.
6. Третьяченко Т. В. Инфраструктура знаний – как институт формирования конкурентного рынка человеческого капитала. *Гуманитарные и социальные науки*. 2012. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/infrastruktura-znaniy-kak-institut-formirovaniya-konkurentnogo-rynka-chelovecheskogo-kapitala>.
7. Яковенко Р. В. Проблемы та перспективи розвитку людського капіталу. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010, вип. 17. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf
8. Каменська О. О. Проблеми формування людського капіталу промислового підприємства. *Збірник наукових праць ДонНАБА*. 2016. Випуск № 4. С. 31-39.
9. Постанова Кабінету Міністрів України № 849 від 29.09.2019 р. "Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України". URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/programadiyalno-stiuryadu>.

References:

1. Pryimak, V. I. (2014), "Current problems and prospects for human capital development in Ukraine", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. № 3 (19) – 4 (20), pp. 199-204.

2. Soloduhina, O.I. & Parhomchuk, M.A. (2016), "Development of methods for assessing the effectiveness of the formation and use of human capital", *Jekonomicheskie nauki*, №(3), pp. 30–33.

3. Ostankova, L. A. & Masalab, R. N. (2016), "Problems of formation of human capital of modern Ukraine", *JeVD* №(2) (44). Retrieved from : <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-sovremennoy-ukrainy>.

4. Galimova, Je. Z. (2013), "Human capital is the basis of Russia's effective development", *Jekonomika i upravlenie: analiz tendencij i perspektiv razvitiya*, № (3). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-osnova-effektivnogo-razvitiya-rossii>.

5. Varfolomeev, A. G. (2021), "Modern basic indicators of human capital in Ukraine and Russia", *Vestnik MGOU. Serija: Jekonomika*. № (1). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-bazovye-pokazateli-chelovecheskogo-kapitala-v-ukraine-i-rossii>.

6. Tret'jachenko, T. V. (2012), "Knowledge infrastructure - as an institution of formation of a competitive market of human capital", *Gumanitarnye i*

social'nye nauki, № (6). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/infrastruktura-znaniy-kak-institut-formirovaniya-konkurentnogo-rynka-chelovecheskogo-kapitala>.

7. Iakovenko, R. V. (2010), "Problems and prospects of human capital development", *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky*, vol. 17. Retrieved from http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf.

8. Kamenska, O. O. (2016), "Problems of formation of human capital of an industrial enterprise", *Zbirnyk naukovykh prats DonNABA*, Vol. 4, pp. 31-39.

9. Cabinet of Ministers of Ukraine (2019), "On approval of the Program of activities of the Cabinet of Ministers of Ukraine", № 849 from 29.09.2019, retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/programadiyalno-stiuryadu>.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2021 р.