

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ: ІНВЕСТИЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Сахненко О. І., старший викладач

Національна академія Національної гвардії України, м. Харків

Світовий досвід переконливо свідчить про те, що якість людського капіталу, яка визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати; потенційними здібностями населення країни, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил, дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання. Механізмом досягнення відповідної якості людського капіталу є інвестування, яке забезпечуватиме рівень освіти і науки, достатній для виконання економічної функції та постійного відтворення інтелектуального людського капіталу. Таким чином, системне дослідження процесу формування, нагромадження, управління й ефективного використання людського капіталу здобуває все більшу актуальність для прискорення переходу української економіки до суспільства знань.

Для ефективного управління людським капіталом необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання, або розвиток, а їх сукупність, яка являє собою кругообіг людського капіталу та носить завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення і реінвестування. Це є можливим за участю всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного.

Реальність механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю наступних умов:

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління. Без розуміння закономірностей формування, використання та розвитку людського капіталу управлінські заходи не діятимуть. Для управління важливо, щоб суб'єктам, які приймають рішення, була зрозуміла система зв'язків між процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня.

2. Механізм управління має забезпечувати змінювання керованого об'єкта у заданих межах. Задля цього виявляється необхідною можливість оцінки людського капіталу як за допомогою якісних, так і кількісних характеристик та встановлення критеріїв такої оцінки.

3. Зв'язок людського капіталу з компетенціями. Саме компетенції забезпечують можливість оцінки людського капіталу, оскільки являють собою описову характеристику поведінки працівника в конкретних виробничих умовах.

4. Людський капітал слід розглядати на трьох рівнях управління в комплексі: індивід, підприємство, держава, що дає повне уявлення про процеси формування, використання та розвитку й сприяє своєчасному спрямуванню заходів щодо підвищення ефективності процесу управління.

5. Людський капітал повинен мати завершений характер процесу кругообігу: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісного відтворення і реінвестування.

6. Система управління людським капіталом повинна усвідомлювати реальність можливої зміни стану керованої підсистеми з використання певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу. Якщо рішення, прийняті системою управління, не діють за допомогою розробленого механізму, – означає, що або його складові, або він у комплексі не відповідає природі керованого об'єкту.

7. Задля ефективного управління людським капіталом необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації рішень.

8. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності.

Для створення сприятливих умов формування та запобігання втрат людського капіталу на державному рівні визначено пріоритетні напрями реформування вищої освіти: забезпечення інноваційного характеру розвитку вищої освіти; забезпечення оптимізації структури вищої освіти та обсягів підготовки й перепідготовки кадрів для потреб інноваційного розвитку економіки; реалізація кадрової стратегії галузі, спрямованої на збереження і розвиток наукових та педагогічних шкіл; впровадження об'єктивної оцінки наукової та педагогічної діяльності; розширення доступу до вищої освіти та сприяння соціальному захисту учасників соціально-виховного процесу; удосконалення мережі ВНЗ, укрупнення ВНЗ на регіональному рівні шляхом їх об'єднання та створення університетів регіонального типу; перегляд змісту освіти, державних стандартів, кваліфікацій у контексті входження освіти України в Європейський освітній простір.

З огляду на це, з метою досягнення успіхів на шляху формування економіки знань в Україні, на нашу думку, необхідним є виконання таких умов: узгодження грошово-кредитної та бюджетно-податкової політики із завданнями інвестиційної стратегії; стимулювання капіталовкладень в реконструкцію, оновлення і створення інфраструктури виробництва; заохочення надання комерційними банками кредитів під інвестиційні проекти, які передбачають інноваційну діяльність; забезпечення прозорості процесів надання податкових стимулів інноваційної діяльності, надання допомоги в одержанні належних пільг та відстрочок, податкові канікули на час повернення підприємством інвестиційного кредиту; надання правового та методичного сприяння утворенню малих підприємств, насамперед, інноваційного спрямування, іншим формам самостійного інвестування заощаджень та зайнятості населення, спрямованим на активізацію

інноваційної діяльності та розвиток людського капіталу нації; широка роз'яснювальна та пропагандистська робота щодо формування ідеології інноваційного інвестування як інвестування в майбутнє держави, престижності та економічної вигідності інноваційної діяльності, пропаганда досвіду найбільших та найуспішніших національних інвесторів.

Таким чином, перехід до суспільства знань вимагає зміни економічної політики, головним напрямком якої стає розвиток людського капіталу. В умовах глобалізації економіка знань стає найбільш перспективною моделлю соціального та господарського розвитку, що в своїй основі має зростання ролі науки та освіти для суспільного прогресу. Саме тому, головним стратегічним пріоритетом держави стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечує у майбутньому стабільний макроекономічний ефект та здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

Література:

1. Позднякова С., Следь О. Формування механізму управління людським капіталом. URL: https://econa.at.ua/Vypusk_7.
2. Нестеренко О. М., Бугріменко Р. М., Сахненко О. І., Смірнова П. В. Людський капітал: соціальна значущість та ефективність вкладень. URL: <http://elib.hduht.edu.ua/bitstream>.
3. Федулова Л. І., Корнеєва Т. М. Державна політика розбудови економіки знань: особливості реалізації антикризової стратегії. *Фінанси України*. 2009. № 10. С. 3–17.
4. Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання. *Економіка та держава*: Міжнародний науково-практичний журнал. 2007. № 1. С. 84–86.