DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-65

УДК 330.331.101

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

CHARACTERISTICS OF THE MAIN MODELS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

Стойка Віталій Олександрович
кандидат економічних наук, доцент,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8830-1822

Точиліна Юлія Юріївна
кандидат економічних наук, доцент,
Одеська державна академія будівництва та архітектури
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8760-4824

Stoika Vitalii
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

Tochylina Yuliya
Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture

В статті з'ясовано значення людського капіталу, що останнім часом значно зростає, тому перед Україною постала нагальна потреба розвитку людського капіталу, використання якого дозволить створювати високотехнологічну продукцію з високим вмістом доданої вартості. Вирішити таке завдання можна на основі створення ефективної моделі управління розвитком людського капіталу. В ході дослідження нами виділено три основні моделі управління розвитком людського капіталу: японську, американську та західноєвропейську. Важливою особливістю представлених моделей є використання інноваційного підходу, суттєвими перевагами якого є задоволення потреб індивіда з орієнтацією на майбутнє, заохочення інноваційності, творчого пошуку, креативності, домінування низького ступеня керованості. На противагу вітчизняна модель управління розвитком людського капіталу побудована на принципах традиційного підходу, що не дозволяє цілісно вирішити проблеми розвитку індивіда, враховуючи потреби сьогодення.

Ключові слова: інноваційність, креативність, людський капітал, національна економіка, управління розвитком.

The article clarifies the importance of human capital, which has been growing significantly in recent years, as sustainable economic growth is achieved thanks to it. Ukraine has an urgent need to develop human capital, the use of which will allow creating high-tech products with a high content of added value. Such a task can be solved on the basis of creating an effective management model for the development of human capital. Management of the development of human capital is a holistic system that involves the construction of relationships between the object and the subject of management, functioning within the external environment, with the aim of directing management action to the formation and development of a person. The conducted research made it possible to identify three main models of human capital development management: American, Japanese and Western European, which are based on the use of an innovative approach. The main advantages of the innovative approach are the desire to meet the needs of the individual with an orientation to the future, the encouragement of innovativeness, creativity, creative search, the dominance of a low degree of control and detailed management. In contrast, the domestic model of human capital development management uses a traditional approach and is characterized by such features as the use of a combination of systemic and situational approaches to management; combination of individualism with collective and group organization of work; involvement of both professionals and the owners of human capital in the management process. Unfortunately, such a model does not allow to holistically solve the problems of individual development, taking into account the needs of today. Therefore, the search for a modern effective model of human capital development management in Ukraine becomes an urgent issue, which is also due to the impossibility of ensuring effective management using traditional approaches that were developed in economic conditions that did not require innovation and creativity; the need to take into account the growing role of the individual in reproductive processes; challenges that Ukrainian society has faced recently, which significantly affected the life of an individual.

Keywords: innovativeness, creativity, human capital, national economy, development management.

© Стойка В.О., Точиліна Ю.Ю., 2023

Постановка проблеми. В сучасних умовах людський капітал стає одним з фундаментальних факторів, що бере участь у створенні та нагромадженні виробничого капіталу, завдяки чому позитивно впливає на досягнення сталого економічного зростання. В постіндустріальному суспільстві цінність людського капіталу постійно збільшується й навіть випереджає природні ресурси. Тому не дивно, що частка людського капіталу в загальному обсязі національного багатства високорозвинутих країн постійно зростає.

Наразі методологія управління розвитком людського капіталу (УРЛК) представлена різноманітними моделями та концепціями, але, зважаючи на сучасну специфіку розвитку людського капіталу, необхідно брати до уваги інноваційні аспекти та проводити додаткові дослідження в цьому напрямі. Враховуючи важливість людського капіталу, вважаємо, що уточнення сутнісних характеристик існуючих моделей УРЛК є актуальним завданням сьогодення, що дозволить розкрити ті аспекти, які мають бути використані в Україні для докорінного переосмислення національної парадигми розвитку людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальні основи теорії людського капіталу мають глибоке історичне коріння, адже її витоки закладені ще у працях Платона, Аристотеля, Т. Гоббса, Дж. Локка, В. Петті, А. Сміта, К. Маркса. ХХ століття стало справжнім проривом у розвитку людського капіталу, що відбулося завдяки науковому внеску Г. Беккера, Т. Шульца, Е. Хольдена, Д. Міллера, С. Фішера, Ф. Тейлора, Є. Мейо, Д. Мак-Грегора та інших. Серед вітчизняних дослідників, які приділяють увагу вивченню сутності, розкриттю теоретичних, методологічних та практичних аспектів причинно-наслідкових зв'язків між характеристиками людського капіталу, обґрунтуванню необхідності інвестування у його розвиток та доцільності управління ним виділяємо Д. Богиню, Н. Верхоглядову, О. Грішнову, В. Лагутіна, Е. Лібанову, В. Лич, Л. Любохинець, О. Маслак, П. Юхименка та інших. Разом з тим, ми вважаємо, що деякі аспекти щодо з'ясування властивостей сучасних моделей УРЛК не знайшли повного відображення в результатах таких досліджень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Людський капітал визначають як один з найбільш складних об'єктів управління, оскільки його формування та нагромадження здійснюється за різними напрямами й проходить крізь різни етапи життєвого циклу людини. Орієнтуючись на інноваційні шляхи розвитку національної економіки України та існуючі проблеми, що стоять перед вітчизняним суспільством, необхідно створити єдину стратегію УРЛК та враховувати позитивні напрацювання західних країн в даній площині. Саме тому назрілим стає завдання проведення цілісного аналізу існуючих моделей УРЛК, що залишається мало розкритим в українській науковій літературі.

Формулювання цілей статті. Метою статті є з'ясування сутнісних ознак УРЛК та розкриття його існуючих моделей, що дозволить виділити з поміж них ті характеристики, які варто враховувати при побудові вітчизняної моделі УРЛК.

Виклад основного матеріалу дослідження. В нових умовах господарської діяльності, що обумовлені розгортанням воєнних дій, наслідками всесвітньої пандемії, перед Україною постала нагальна необхідність швидкого переходу до нового стану економіки, що характеризується створенням високотехнологічної продукції з високим вмістом доданої вартості. Таке перетворення стає можливим за рахунок активного використання наявного інтелекту, людського капіталу, що беруть участь у виробництві якісної продукції.

У загальному вигляді, під людським капіталом розуміють «капітал людини у вигляді фізико-психологічних та інтелектуальних якостей, а також здібностей, вмінь, навичок, знань, мотивації, що генеруються та акумулюються протягом значного терміну часу й потребують постійних інвестицій, які у подальшому будуть мати позитивний соціально-економічний ефект» [1, с. 34–35; 5, с. 162].

Під час формування ефективної системи УРЛК варто враховувати певні особливості людського капіталу як економічної категорії, зокрема:

1) людський капітал виступає одним з головних факторів економічного зростання [3, с. 90];

2) серед складових людського капіталу (здоров'я людини, знання, навички, досвід), що мають схильність до нагромадження, особливе значення має освіта, адже вона передбачає «підготовку людей до життя в умовах перманентної та стрімкої зміни факторів зовнішнього середовища» [4, с. 7–8];

3) важливою складовою у формуванні та розвитку людського капіталу є інвестування, результативність якого має прямий вплив на інноваційне зростання економіки та суспіль-

ства. Проте, рівень інвестицій в людський капітал в Україні наразі не відповідає потребам, що, у першу чергу, обумовлено розгортанням воєнного конфлікту [2, с. 72];

4) інвестиції в людський капітал стають одними з найбільш ефективними у порівнянні з іншими об'єктами. Крім того, враховуючи значення людського капіталу для суспільства, довгостроковим орієнтиром для усіх країн без винятку має стати інвестування, за рахунок надання державних послуг, соціального захисту та розбудови соціальної інфраструктури [6, с. 75];

5) власником людського капіталу є лише його носій – людина, саме яка його використовує та нагромаджує.

Отже, в сучасних умовах людський капітал є досить складним та багатогранним, що проявляється його складною структурою, особливостями, властивостями та впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Тому як об'єкт управління він потребує спеціального підходу, що має відповідати потребам сьогодення. Управління розвитком людського капіталу – комплексна система, що передбачає встановлення взаємозв'язків між об'єктом та суб'єктом управління, що діють у зовнішньому середовищі, з метою спрямування управлінських дій на формування сучасних характеристик людини та на її багатовекторний розвиток. В ході дослідження нами виділено два основних підходи до УРЛК – традиційний та інноваційний, характеристика яких наведена в таблиці 1.

Оскільки сучасний економічний розвиток значною мірою залежить від людського капіталу, що поступово набуває все більшого стратегічного значення, інноваційний підхід стає пріоритетним серед представлених підходів. Відповідно інвестиції та розвиток людського капіталу набувають ключового значення у порівнянні з інвестиціями та розвитком виробництва. УРЛК з точки зору інноваційного підходу має на меті забезпечити умови для інноваційної активності індивіда, заохочувати сприйняття ним інновацій та нововведень. Таким чином, інноваційне управління розвитком людського капіталу – це цілеспрямова-

Таблиця 1

Порівняння традиційного та інноваційного підходів до управління розвитком людського капіталу

Критерій порівняння	Традиційний підхід	Інноваційний підхід
Головна мета	Задоволення потреб індивіда, організації, суспільства	Задоволення нових потреб індивіда, організації, суспільства з орієнтацією на майбутнє
Керованість	Високий ступінь керованості, чіткий розподіл функцій управління, побудова організаційної структури, що передбачає стабільність та ієрархічність	Низький ступінь керованості, відсутність детального розподілу управління, на противагу якому поширюється гнучка автоматизована структура
Ступінь ризику	Низький	Високий, що обумовлено асиметрією інформації та інноваційною спрямованістю
Знаходження рішення	На основі досвіду, здобутого раніше	Творчий, креативний пошук, пропозиція множини ймовірних альтернатив
Мотивація	Розуміння ймовірних перспектив, що дозволять задовільнити поточні потреби	Ініціативність та креативність стають рушієм інноваційного розвитку
Професійне зростання	Повільний розвиток та просування ієрархічною драбиною	Через наявність креативних та інноваційних ідей висока ймовірність стрімкого професійного зростання
Моделі управління розвитком людського капіталу	Вітчизняна	Американська, японська, західноєвропейська

Джерело: складено авторами

ний вплив на розвиток творчих здібностей, креативності, мотивацію, що має за мету стимулювання інноваційної поведінки власника людського капіталу.

В цілому сучасні моделі УРЛК передбачають синтез новітніх технологій та процесів, способів й методів, систем і механізмів його формування, подальшого збереження й нагромадження. Внаслідок складності та багатогранності об'єкта управління пріоритетним стає завдання вивчення існуючих практик в даному питанні, що дозволить виявити характерні особливості та тенденції розвитку людського капіталу, знайти нові рішення для використання в українській практиці та конкретизувати інструменти управлінського впливу. Інноваційний підхід до УРЛК наразі активно використовується у високорозвинутих країнах, що дозволяє виділити декілька його моделей, існування яких обумовлено різними традиціями, правилами, особливостями економічного розвитку тощо. Основні моделі УРЛК представлено у таблиці 2.

Таким чином, основними перевагами сучасних моделей УРЛК, що побудовані з використанням інноваційного підходу, є: визначення стратегічних напрямів покращення людського капіталу у довгостроковій перспективі; пріоритетність інвестування у людський капітал, що дозволить покращити його якість; забезпечення заходів щодо безперервного навчання, підвищення професіоналізму та кваліфікації, підвищення мотивації тощо; визнання домінанту інноваційності та креативності серед властивостей людського капіталу. На противагу розвиненим країнам світу, українська модель УРЛК характеризується такими рисами:

– використання комбінації системного та ситуаційного підходів до управління;

– поєднання індивідуалізму з колективно-груповою організацією праці;

Таблиця 2

Загальна характеристика моделей управління розвитком людського капіталу

Назва моделі	Характеристика моделі
Американська модель	Використання стратегічного планування, що зорієнтовано на створення конкурентних переваг
	Встановлення чіткої системи управління
	Чітке визначення обов'язків та відповідальності робітників, що приводить до орієнтації на індивідуальні цінності та результати
	Домінування вузької спеціалізації
	Прагнення до якомога ширшого використання наявного людського капіталу
Японська модель	Заохочення новаторства та творчого пошуку
	Саморозвиток
	Забезпечення стабільної зайнятості
	Прагнення до збільшення якості та ефективності праці
	Система винагород та заробітної плати базується на тривалості трудового стажу
	Використання психологічних інструментів впливу на людину
	Встановлення гармонійних взаємовідносин у колективі
	Домінування ідей сильного колективу
	Заохочення трудової кооперації
Західноєвропейська модель	Патерналістські відносини
	Поширення колективної (командної) роботи, що очолюється лідером
	Заохочення неординарності, нестандартного бачення та креативності
	Становлення системи соціально-відповідального та соціально-вмотивованого управління
	Лінійно-функціональна будова спільної праці
	Розвиток та використання людського капіталу базується на системі ефективного менеджменту

Джерело: складено авторами

– залучення до процесу управління як експертів-професіоналів, так і самих власників людського капіталу.

Проте, стан розвитку людського капіталу в Україні не відповідає вимогам сучасного економічного зростання, про що свідчать позиції країни у міжнародних рейтингах. Зокрема, відповідно до Індексу людського розвитку (Human Development Index) у 2021 році Україна посідала 77 сходинку [9], що на 3 щаблі гірше за результат 2019 року. За результатами 2022 року у Глобальному індексі інновацій (Global Innovation Index) наша держава суттєво втратила й обійняла 57 сходинку [8], що є найгіршим результатом за останні 7 роки. На жаль, традиційно вже не перший рік Україна займає останню позицію в Європейському табло інновацій (European Innovation Scoreboard), тобто у 2022 році її також було віднесено до групи повільних новаторів. Вважаємо, що в даному рейтингу особливу увагу варто звернути на підіндекс людські ресурси, показник якого є у 5,5 рази менший за лідера [7]. Одним зі шляхів вирішення існуючої проблеми є модернізація методів управління розвитку людського капіталу та наближення їх до європейських аналогів.

Таким чином, нагальність пошуку сучасної ефективної моделі УРЛК в Україні обумовлена, по-перше, неможливістю забезпечити результативне управління за допомогою використання традиційних підходів, що були розроблені в економічних умовах, які не потребували інноваційності та креативності. По-друге, необхідністю врахування зростаючої ролі індивіда у відтворювальних процесах. По-третє, викликами, з якими зіштовхнулося українське суспільство останнім часом (COVID-19, розгортання активних воєнних дій, окупація значної частини території та міграція населення у безпечні регіони, вимушена депортація тощо), що суттєво позначилися на життєдіяльності індивіда.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження свідчить, що західні країни досягли значних успіхів в УРЛК та активно використовують його інноваційні елементи для вирішення стратегічних завдань, пов'язаних з високотехнологічним зростанням національних економік. Сформована в Україні модель УРЛК не відповідає потребам сьогодення, а тому потребує реформування. Вважаємо, що розробка науково обґрунтованої моделі УРЛК, яка, з одного боку, має спиратися на позитивний західний досвід, а з другого, враховувати особливості національної економіки, встановлені традиції та щоденні проблеми вітчизняного народу, дозволить вирішити низку нагальних проблем сьогодення та вивести країну на інноваційний шлях розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34–40.

2. Назарко С. О., Канцур І. Г., Познанська І. В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. С. 66–73.

3. Точиліна Ю. Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство».* 2019. Вип. 26. Ч. 2. С. 88–91.

4. Шапошников К., Шапошникова І., Жаворонок А. Напрями підвищення конкурентоспроможності вищої освіти в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2022. № 1(29). С. 7–13.

5. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.

6. Derii Z., Zosymenko T., Shaposhnykov K., Tochylina Y., Krylov D., Papaika O. The Influence of Human Capital on GDP Dynamics: Modeling in the COVID-19 Conditions. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security.* 2022. Vol. 22. No. 3. P. 67–76.

7. European innovation scoreboard. URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

8. Global Innovation Index 2021. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-en-main-report-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf.

9. Human development report 2021/2022. URL: https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf.

REFERENCES:

1. Hrishnova O. A. (2014). Liudskyi, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist vzaiemozviazok, otsinka, napriamy rozvytku. [Human, intellectual and social capital of Ukraine: the essence of relationships, assessment, directions of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*. Vol. 1. P. 34–40.

2. Nazarko S. O., Kantsur I. H., Poznanska I. V. (2022). Upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh viiny. [Management of human capital in conditions of war]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*. Vol. 41. P. 66–73.

3. Tochylina Yu. Yu. (2019). Rol liudskoho kapitalu v innovatsiinomu rozvytku natsionalnoi ekonomiky. [The role of human capital in the innovative development of the national economy]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia «Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo» – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series "International Economic Relations and World Economy".* Vol. 26. Ch. 2. P. 88–91.

4. Shaposhnykov K., Shaposhnykova I., Zhavoronok A. (2022). Napriamy pidvyshchennia konkurentospromozhnosti vyshchoi osvity v suchasnykh umovakh. [Directions of increasing the competitiveness of higher education in modern conditions]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*. Vol. 1(29). P. 7–13.

5. Becker G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.

6. Derii Z., Zosymenko T., Shaposhnykov K., Tochylina Y., Krylov D., Papaika O. (2022). The Influence of Human Capital on GDP Dynamics: Modeling in the COVID-19 Conditions. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security.* Vol. 22. No. 3. P. 67–76.

7. European innovation scoreboard. Available at: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.

8. Global Innovation Index 2021. Available at: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-en-main-report-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf.

9. Human development report 2021/2022. Available at: https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf.