

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-101>

УДК 330.331.101

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

Точиліна Юлія Юріївна

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

Tochylina Yuliya

Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture

У статті обґрунтовано, що розвиток людського капіталу є запорукою інноваційного зростання національної економіки. Одним із пріоритетних шляхів досягнення його ефективного нагромадження та використання є запровадження раціонального механізму управління розвитком людського капіталу. Запропоновано систему управління розвитком людського капіталу, що передбачає налагодження ефективної взаємодії між суб'єктом та об'єктом на основі визначених методів, в результаті чого відбувається формування сучасних інноваційних характеристик людського капіталу, що здатен забезпечувати сталий інноваційний розвиток. В такій системі об'єктом виступає сам людський капітал, а суб'єктом – окремі індивіди, організації, інститути чи держава в цілому, що здійснюють керуючу дію на об'єкт управління. Ключовими методами, які доцільно використовувати з метою впливу суб'єкта управління на об'єкт виділено індивідуальну мотивацію людини та державне регулювання.

Ключові слова: людський капітал, національна економіка, об'єкт управління, суб'єкт управління, управління розвитком.

The article found out that the development of human capital ensures the innovative rise of the national economy. One of the ways to achieve its effective accumulation and use is the introduction of a rational mechanism for managing the development of human capital. Particular attention is paid to the definition of the main approaches to the definition of the concept of "management", which is interpreted as a type of activity, a function, the influence of a subject on an object, a scientific category, a process or a type of interaction. Classic management functions were adapted to human capital, which made it possible to outline priority directions in the management of human capital development at each stage of the management process. A management system for the development of human capital has been developed, which provides for the establishment of effective interaction between the subject and the object on the basis of defined methods, resulting in the formation of modern innovative characteristics of human capital capable of ensuring sustainable innovative development. In such a system, the object is human capital itself, and the subject is individual individuals, organizations, institutes, or the state as a whole, which exercise control over the object of management. A significant influence on the functioning of the human capital development management system is exerted by the external environment, which represents the combination of business structures with legislative and executive authorities, which together influence the functioning of the management system as a whole, which can be manifested on the basis of the adoption of new normative legal acts, legislative norms or practical opportunities for the development of skills, abilities, etc. Management of the development of human capital is a complex process that involves the transformation and development of the characteristics of human capital to a higher degree, which contributes to the formation of a modern person, a carrier of human capital and acts as a basis for achieving a multiplier effect that affects the development of society.

Keywords: human capital, national economy, management object, management subject, development management.

Постановка проблеми. Останнім часом людина та людський капітал стають одними з центральних проблем економічної та інших суспільствознавчих наук, що обумовлено

їх значенням для сучасності. Так, одним з головних факторів, що дозволяє збільшувати конкурентоспроможність національної економіки та забезпечувати її стале соці-

ально-економічне зростання є людський капітал. Необхідність розвитку та ґрунтового розкриття теоретико-методологічних засад управління розвитком людського капіталу в умовах сьогодення визначається такими взаємопов'язаними проблемами, по-перше, незважаючи на наявність доволі потужного науково-інноваційного потенціалу, Україна відноситься до частки країн з низьким рівнем сприйняття інновацій та нововведень, а також недостатньою інноваційною активністю. По-друге, вітчизняна економіка має незадоволений попит на інноваційно-компетентних та високоінтелектуальних робітників, що здатні до креативного мислення. По-третє, наявні методи оцінки людського капіталу не дозволяють у повному обсязі його розкрити та виміряти, що перешкоджає прогнозуванню та плануванню розвитку людського капіталу. По-четверте, розгортання повномасштабної війни на території України призвело до значних людських втрат й необхідності пошуку й підготовки нових ресурсів, яких потребує національна економіка для повоєнного відновлення з урахуванням світових трендів сучасності. Таким чином, наведені фактори актуалізують необхідність розкриття методологічних особливостей управління розвитком людського капіталу, що дозволить більш виважено підійти до процесу його формування та подальшого використання з метою інноваційного піднесення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти щодо сутності, особливостей формування та використання людського капіталу відображено у працях таких західних та вітчизняних дослідників як В. Антонюк, Г. Беккер, В. Геєць, Д. Богиня, Г. Боуен, О. Грішнова, О. Дорош, Е. Лібанова, Л. Мінцер, А. Сміт, Т. Шульц та інших. Окремі питання щодо управління розвитком людського капіталу досліджено у працях О. Брюхова, К. Носкової, І. Познанської, О. Сахненко тощо. Проте, сучасні виклики вимагають продовження дослідження в даній площині, що спонукає до комплексного розкриття теоретико-методологічних засад управління розвитком людського капіталу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Людський капітал, його сутнісні характеристики та з'ясування значення для сучасності доволі широко досліджується в науковій літературі. Проте, для досягнення продуктивного розвитку людського капіталу потрібно сформулювати ефективну систему його управління. Тому важли-

вим питанням для вирішення залишається розкриття суб'єктно-об'єктної характеристики та ключових методів управління розвитком людського капіталу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є з'ясування теоретико-методологічних особливостей управління розвитком людського капіталу, що дозволить комплексно його нагромаджувати та ефективно використовувати з метою інноваційного розвитку національної економіки України та повоєнної відбудови господарської системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним зі шляхів сучасного розвитку національної економіки України є її інноваційне піднесення, що стає можливим внаслідок використання інтелектуальних, фінансових, інформаційних, матеріальних та інших ресурсів, серед яких важливого значення набуває людина та людський капітал. Дійсно, людський капітал сьогодні активно використовується на кожному етапі, починаючи з генерації нової ідеї й закінчуючи її реалізацією у вигляді дослідно-конструкторської, науково-технічної діяльності, що покликана створювати інноваційний продукт, здатний забезпечувати суспільні потреби різного рівня.

Людський капітал як і будь-яка інша форма капіталу здатний до нагромадження й потребує визначення найбільш ефективного механізму його використання, що дозволить максимізувати матеріальну та нематеріальну вигоду. Одним зі шляхів вирішення даного завдання є запровадження раціонального механізму управління розвитком людського капіталу. В загальному розумінні поняття «управління» може застосовуватися до різних напрямів суспільного розвитку, наприклад економічної, політичної, соціальної чи духовної складової, а також стосується «різних видів людської діяльності, різних сфер діяльності чи різних органів управління» [9, с. 102].

У науковій літературі виділяють різні підходи до визначення поняття «управління», окремі з яких представлено в таблиці 1.

В таблиці 2 здійснено адаптацію класичних функцій управління (планування, організація, мотивація та контроль) до управління розвитком людського капіталу, що дозволяє виділити основні шляхи розвитку людського капіталу на кожному з етапів. Також додано додатковий вид – інформаційне забезпечення, адже будь-яке управління повинно супроводжуватися інформацією, на основі якої приймаються відповідні управлінські рішення.

Таблиця 1

Основні підходи до визначення поняття «управління»

Автор	Визначення
Як вид діяльності	
Приживара С. [6]	Управління – це вид діяльності, предметом якої є діяльність інших людей, а метою – розвиток об'єкта управління
Як функція	
Мельтюхова Н. [4, с. 722]	Управління – функція біологічних, соціальних, технічних та інших організованих систем, що забезпечує реалізацію мети й підтримку діяльності, сталість і розвиток усіх структурних елементів
Як вплив	
Загородній А., Вознюк Г. [3]	Управління – це свідомий цілеспрямований вплив з боку суб'єктів (органів управління) на людей чи економічні об'єкти, здійснюваний з метою скерувати їхні дії та отримати бажані результати
Як наукова категорія	
Єфремов О. [2]	Управління – це наукова категорія, в якій зафіксовано загальні поняття теоретичних та достатньо суттєві властивості існуючих у системі відносин
Як процес	
М. Мескон [11]	Управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для формування і досягнення поставлених перед нею цілей
Як вид взаємодії	
Сиренко Н. [7]	Управління – це найвищий різновид енергоінформаційної взаємодії, в процесі якої на основі минулого досвіду, накопиченого в процесі руху (розвитку, еволюції) системи, у вигляді закодованої інформації, що зберігається в пам'яті системи, здійснюється зміна характеристик руху вказаної системи, тобто величини швидкості (енергії) і направленості руху (інформації)

Джерело: систематизовано автором

Таблиця 2

Характеристика функцій управління розвитком людського капіталу

	Функція управління	Характеристика
1	Планування	Розробка планів щодо формування та розвитку необхідного рівня людського капіталу, що здатен забезпечити сталий інноваційний розвиток національної економіки. Окреслення пріоритетних напрямів розвитку, визначення стратегічних цілей та задач
2	Організація	Визначення основних інститутів та інституцій, що можуть брати участь у формуванні та розвитку людського капіталу та його адаптації до сучасних вимог
3	Мотивація	Розвиток системи мотивації та стимулювання, що спонукають до якісного розвитку людського капіталу, який має відповідати умовам сьогодення й здійснюватися на усіх рівнях: -мікро, -мезо, -макро.
4	Контроль	Створення цілісної системи, що повинна забезпечувати контроль та оцінку ефективності процесів, які пов'язані з формуванням та розвитком людського капіталу, що відбувається в межах освітньо-виховного процесу, медичної системи, культурних заходів тощо
5	Інформаційне забезпечення	Використання сучасних інформаційно-комунікативних каналів, формування необхідної бази даних, відомостей, що можуть бути використанні в процесі прийняття управлінських рішень щодо розвитку людського капіталу

Джерело: складено автором

Система управління розвитком людського капіталу (див. рис. 1) покликана встановлювати взаємозв'язки між ключовими елементами (об'єктами та суб'єктами управління), що діють в межах визначеного зовнішнього середовища, з метою спрямування управлінської дії, яка, у кінцевому підсумку, передбачає формування та розвиток людини як носія людського капіталу. Таким чином, управління розвитком людського капіталу є складним процесом організації взаємодії між суб'єктами та об'єктами управління, що здійснюється на основі заздалегідь визначених методів.

Першою складовою в представленій системі є об'єкт управління, під яким розуміють елемент, що сприймає керуючий вплив від суб'єкта управління та отримує імпульси, тобто команди управління й діє відповідно до них. В процесі управління розвитком людського капіталу таким об'єктом є сам людський капітал, під яким 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, 10, с. 162].

Враховуючи складність та багатоаспектність поняття «людський капітал», що включає в себе здоров'я людини, її освітній рівень та знання, здібності, вміння та навички, мотивацію тощо, виникає необхідність з'ясування предмету управління, що дозволить підвищити якість формування людського капіталу, особливо в період переходу до інноваційної економіки, яка надає вагомого значення людині та її знанням, здібностям. Таким

чином, предметом управління є змістовне наповнення об'єкта управління, тобто та частина об'єкта управління, на яку спрямована керуюча дія, метою якої є отримання відповідного результату.

Суб'єктом управління можуть виступати окремі індивіди, організації, інститути чи держава в цілому, що здійснюють керуючу дію на об'єкт управління. Кожен із можливих суб'єктів управління в процесі управління переслідує власні цілі та пріоритети, які можуть бути не тільки не узгоджені між собою, але й мати певні протиріччя. Саме тому доцільним є окреслення стратегічного напрямку соціально-економічного розвитку людського капіталу на загальнодержавному рівні, що дозволить досягти односпрямованості у діях усіх суб'єктів управління.

На функціонування системи управління розвитком людського капіталу безпосередньо впливає зовнішнє середовище. В представленій системі, зовнішнє середовище управління – це сукупність бізнес-структур, адміністративних та законодавчо-виконавчих органів влади, які завдяки своїй спільній діяльності впливають на функціонування системи управління в цілому, що проявляється на основі прийняття нових нормативно-правових актів, законодавчих норм чи практичних можливостей розвитку вмінь, навичок тощо.

Взаємодія суб'єкта, об'єкта та предмета управління є неможливою без формування системи методів управління. Під методом управління розуміють способи здійснення управлінської діяльності, що використовують для окреслення цілей та їх подальшого досягнення. Специфічність управління розвитком людського капіталу полягає у неможливості організації прямого впливу на об'єкт, що обу-

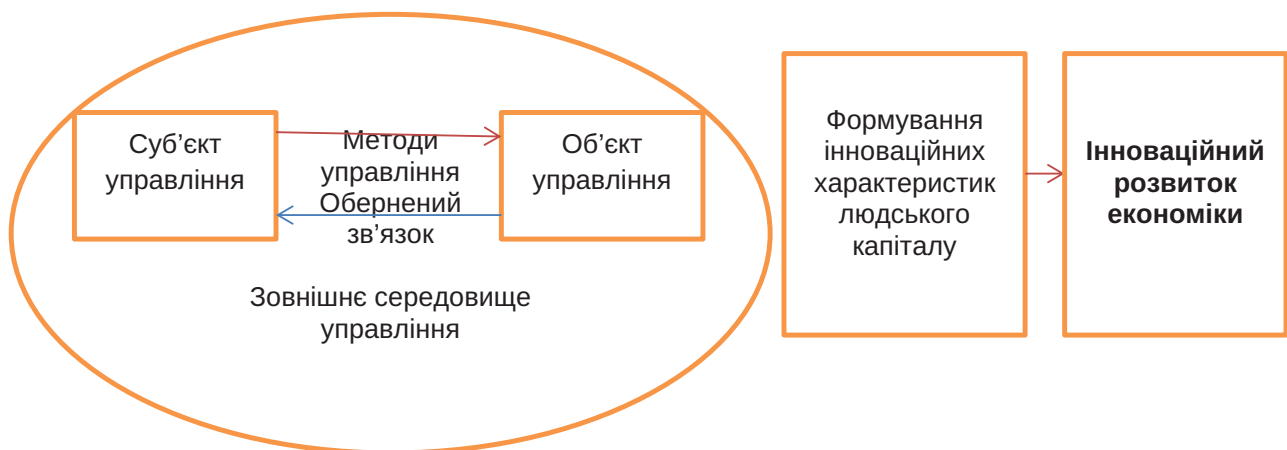


Рис. 1. Система управління розвитком людського капіталу

Джерело: складено автором

мовлено його нематеріальним характером. Відповідно, управління розвитком людського капіталу є процесом, що відбувається лише за рахунок непрямого опосередкованого керування. Серед найбільш пріоритетних методів впливу суб'єкта управління на об'єкт слід виділити наступні:

– мотивацію індивіда, що передбачає задіяння усіх можливих важелів впливу, що здатні спонукати людину до праці, навчання, самореалізації й тим самим вони визначають спрямованість на досягнення головної цілі, яка полягає у задоволенні особистісних потреб, що, у свою чергу, передбачає сприяння задоволення потреб ринка та суспільства в цілому;

– державне регулювання, яке виступає фактором зовнішнього впливу й передбачає законодавче регулювання економічних процесів, що прямо або опосередковано пов'язані з розвитком людини.

Управління розвитком людського капіталу необхідно розглядати як процес, що, по-перше, пов'язує в єдину сукупність, яка формує ознаки системності, різнопланові елементи, до яких слід віднести: безпосередньо саму людину, організацію, освітню систему, державу, по-друге, передбачає розвиток якісних характеристик людини. Залучення принципів системності обумовлено необхідністю дослідження значної кількості складових людського капіталу, що пов'язані один з одним й утворюють сталу цілісність.

Основними напрямками управління розвитком людського капіталу визначають «формування, розвиток та збереження людського капіталу» [5, с. 67]. Особливого значення такий аспект набуває в умовах розгортання воєнних дій на території України. Адже значні людські втрати, велика кількість переселенців та мігрантів закордон значно ускладнюють управління розвитком людського капіталу, оскільки першорядного значення набувають питання не розвитку та нагромадження висо-

коінтелектуального капіталу, а його збереження та виживання в складних умовах сьогодні. Наразі необхідно змінювати усталені підходи до управління розвитком людського капіталу, що дозволить мінімізувати зменшення інвестицій, зниження заробітних плат, наявний стресовий стан більшості населення. В таких умовах управління розвитком людського капіталу має спиратися на низку позаекономічних факторів, до яких зараховуємо патріотизм, самосвідомість та національну єдність й самоідентичність.

Отже, управління розвитком людського капіталу – це складний процес, що передбачає трансформацію та розвиток характеристик людського капіталу на більш вищій ступінь, що, з одного боку, сприяє формуванню сучасної людини, носія людського капіталу, а, з іншого, є підґрунтям для досягнення мультиплікативного ефекту, який позначається на розвитку суспільства в цілому. Управління розвитком людського капіталу спрямовано на генерування умов, що необхідні для формування та розвитку ключових складових людського капіталу, а також створення системи, яка дозволяє у подальшому реалізовувати якісні характеристики людського капіталу.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження дає підстави зробити висновок, що управління розвитком людського капіталу є складним процесом, що передбачає поєднання безлічі взаємопов'язаних елементів, до яких можна віднести людину, державу, підприємства, інституції тощо. Взаємодія сукупності таких складових системи управління розвитком людського капіталу повинна відповідати ознакам системності. Нові умови господарювання кардинально змінюють класичні підходи до управління розвитком людського капіталу, завдяки чому важливого значення набувають соціально-психологічні фактори, соціальна підтримка населення, національна ідентичність та відданість українському народові.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34–40.
2. Єфремов О. С. Управління інноваційним розвитком підприємства: аспекти методології : монографія. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. 504 с.
3. Загородній А. Г., Вознюк Г. Л. Фінансово-економічний словник. Київ : Знання, 2007. 1072 с.
4. Мельтюхова Н. М. Управління. *Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна*. Київ : Вид-во НАДУ, 2010. С. 820.

5. Назарко С. О., Канцур І. Г., Познанська І. В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. С. 66–73. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>
6. Приживара С. В. Управління як специфічний вид. *Державне будівництво*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_9 (дата звернення: 18.11.2023).
7. Сіренко Н. М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України : монографія. Миколаїв, 2010. 416 с.
8. Точиліна Ю. Ю. Структура людського капіталу та особливості його формування. *Економічний простір. Збірник наукових праць*. 2020. Вип. 160. С. 7–11. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-1>
9. Туленков М. Концептуалізація понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі. *Політичний менеджмент*. 2009. № 3. С. 101–111.
10. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
11. Mescon Michael H. Management. New York [etc.]: Harper & Row, Publishers, 1988. 777 p.

REFERENCES:

1. Hrishnova O. A. (2001). Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in education and training]. Kyiv : Znannia. (in Ukrainian)
2. Yefremov O. S. (2012). Upravlinnia innovatsiynym rozvytkom pidpriemstva: aspekty metodolohii: monohrafiia [Management of innovative development of the enterprise: aspects of methodology: monograph]. Luhansk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia. (in Ukrainian)
3. Zahorodnii A. H., Vozniuk H. L. (2007). Finansovo-ekonomichnyi slovnyk [Financial and economic dictionary]. Kyiv : Znannia. (in Ukrainian)
4. Meltiukhova N. M. (2010). Upravlinnia [Management]. In Yu. P. Surmin, V. D. Bakumenko, A. M. Mykhnenko ta in.; za red. Yu. V. Kovbasiuka, V. P. Troshchynskoho, Yu. P. Surmina. *Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia* [Encyclopedic dictionary of public administration]. Kyiv : Vyd-vo NADU, pp. 722–723. (in Ukrainian)
5. 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.
6. Pryzhyvara S. V. (2012). Upravlinnia yak spetsyfichniy vyd. [Management as a specific type]. *Derzhavne budivnytstvo – State construction*. Vol. 1. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_9
7. Sirenko N. M. (2010). Upravlinnia stratehiieiu innovatsiynoho rozvytku ahrarnoho sektora ekonomiky Ukrainy: monohrafiia [Management of the strategy of innovative development of the agrarian sector of the economy of Ukraine: monograph]. Mykolaiv. (in Ukrainian)
8. Tochylyna Yu. Yu. (2020). Struktura liudskoho kapitalu ta osoblyvosti yoho formuvannya [The structure of human capital and features of its formation] *Ekonomichnyi prostir. Zbirnyk naukovykh prats. – Economic space. Collection of scientific works*. Vol. 160. P. 7–11.
9. Tulenkov M. (2009). Kontseptualizatsiia poniat „menedzhment” i „upravlinnia” v suchasnomu naukovomu dyskursi [Conceptualization of the concepts of "management" and "management" in modern scientific discourse]. *Politychnyi menedzhment – Political management*. Vol. № 3. P. 101–111.
10. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
11. Mescon Michael H. Management. New York [etc.]: Harper & Row, Publishers, 1988. 777 p.