

Сучасні проблеми формування людського капіталу державних установ

Оксана Пархоменко

*доктор наук з державного управління, професор,
Університет Григорія Сковороди в Переяславі*

Олена Рагуліна

*аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

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 [1].

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.

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 [2].

Основними формами інвестування в людський капітал державних установ є наступні:

• 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).

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

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

• Міграція і пошук роботи (зміна місця проживання, пошук роботи ведуть до підвищення заробітку і до кращого використання компетенцій людини) [3].

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.

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

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.

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.

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 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 [4].

Ці проблеми пов'язані з невизначеністю визначення багатоелементності, 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.

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: державне управління; державна установа; людський капітал.

Список використаних джерел

1. Солодухина О. И., Пархомчук М. А. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала. *Экономические науки*. 2016. № 3. С. 30–33.
2. 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>.
3. 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>.
4. 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/programadiyalnostiuryadu>.