

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ФУНКЦІОНАЛ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БЕЗПЕКИ РЕГІОНІВ Й ІНТЕГРАЦІЇ

Помаза-Пономаренко Аліна Леонідівна, к.держ.упр., провідний науковий співробітник навчально-науково-виробничого центру Національного університету

цивільного захисту України, м. Харків

Лукиша Роман Тарасович, здобувач Національного університету цивільного захисту України, м. Харків

Багато країн, долаючи відсталість в рівні соціально-економічного розвитку, можуть потрапити в пастки розвитку. До них можна віднести недостатню продуктивність праці, закритість національної економіки, проблему бідності, обмеження в розвитку освіти й недостатню оплату праці. Прояви кожного з цих факторів мають комплексний характер. Так, з одного боку, низький рівень продуктивності праці стає перешкодою на шляху досягнення економічного зростання, відставання же в економічному розвитку багато в чому зумовлює низьку продуктивність праці. Низький рівень доходів визначається в значній мірі відсталістю системи загальної та професійної освіти, а розвиток освіти, у свою чергу, гальмується через відсутність платоспроможного попиту. Крім того, соціально-економічний розвиток передбачає зміну не тільки складових економічних підсистем, а й інститути (довіру, власність, систему цінностей), які визначають умови і швидкість такого розвитку. Ключовим для таких підсистем та інститутів є вирішення проблеми подолання бідності з точки зору зростання оплати праці, збільшення зайнятості, зростання якості людських ресурсів і людського капіталу в цілому (рис.).

Варто відзначити, що концепція людського капіталу для науки «Публічне управління й адміністрування» є відносно новим напрямком. Інтерес до нього викликаний інтенсивним розвитком ринкових форм господарювання, поширенням високотехнологічних виробництв, зміною структури ринку праці, гуманізацією всіх форм соціально-економічних відносин. Розвиток теорії людського капіталу – основа визнання найважливішої ролі людського фактора у формуванні національного багатства. Економічне зростання зумовлено дією різноманітних чинників, у т. ч. накопиченими запасами різних видів капіталу. У сучасних умовах властивості носіїв людського капіталу (інноваційна активність, гнучкість, освіченість та інші) стають основою забезпечення конкурентоспроможності національної та регіональних соціально-економічних систем.

Людський капітал як витратний фактор (передбачає витрати на виховання й освіти)

Постіндустріальна та нова економіка

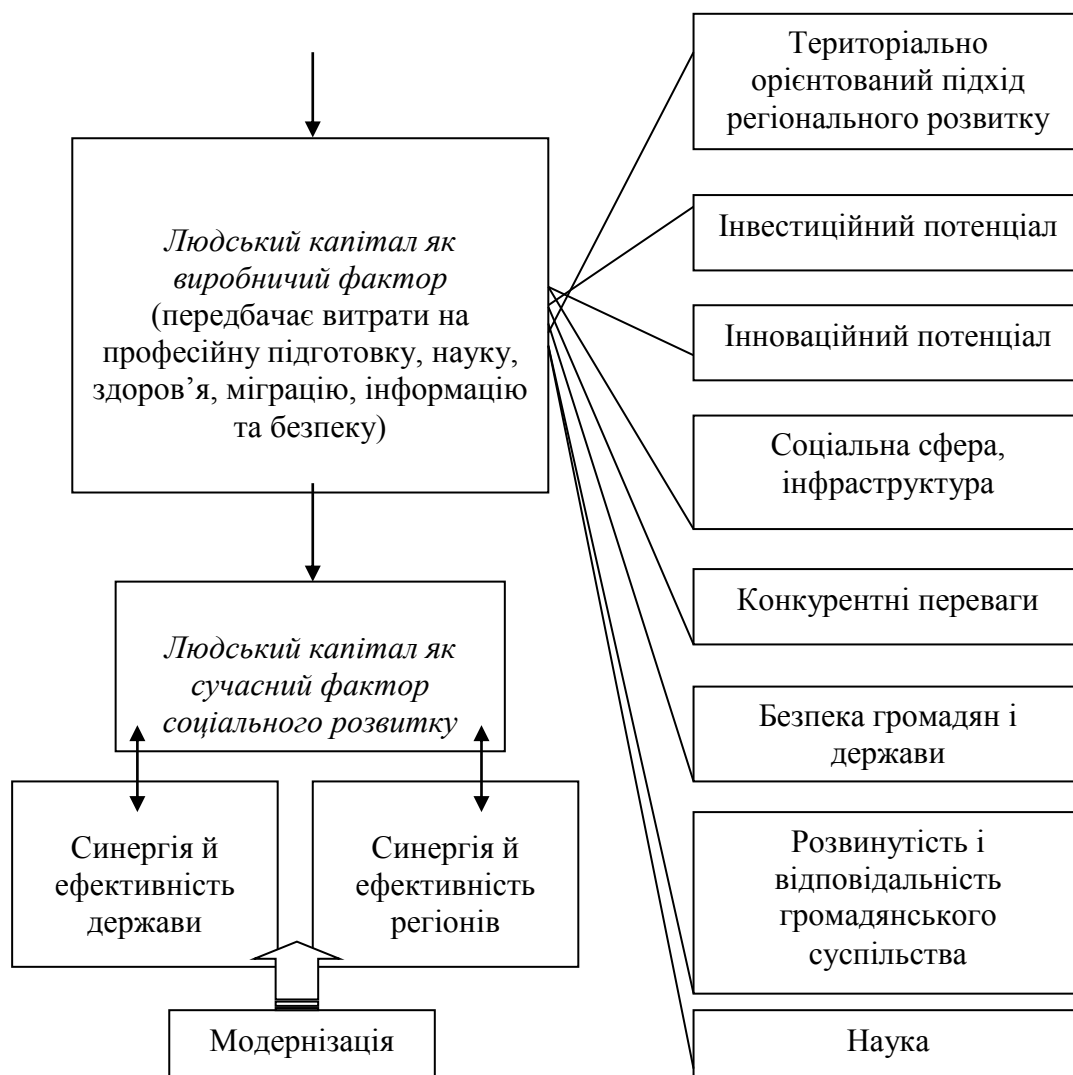


Рис. Мнемонічна модель державного управління формуванням людського капіталу (у контексті забезпечення збалансованого стабільного розвитку регіонів, а також інтеграції в Європейський простір)

Сьогодні людський капітал розглядається як надзвичайно важливий ресурс, який є ціннішим, ніж природні ресурси. За твердженням американського дослідника Дж. Грейсона, конкурентоспроможність, ефективність, економічне зростання соціально-економічних систем різного рівня визначаються, насамперед, наявністю людського капіталу, а не матеріальними активами у вигляді обладнання та виробничих запасів [2]. Обсяг (запас) людського капіталу може змінюватися в часі, а відповідні інвестиції – сприяти його збільшенню, забезпечуючи високу віддачу від його використання у вигляді високих доходів носія. У той же час, відсутність ефективного використання людського капіталу призводить до його амортизації. Тому слід співвідносити витрати і вигоди від запланованого заходу. Для того, щоб визначити норму окупності інвестицій у людський капітал, необхідно співвіднести додаткові витрати з додатковими вигодами, наприклад, витрати, пов'язані з отриманням

освіти з вигодою, яку можна отримати після навчання. Освіта повинна розвиватися випереджаючими темпами, щоб стати основою майбутнього інноваційного розвитку (рис.). Крім того, погоджуємося із Борисом Джонсоном, що вона є першоджерелом підвищення темпів економічного зростання держав і викорінення корупції та бідності, тому так важливо, щоб освіта була легко доступною й якісною, і кожен міг її здобути, у т.ч. за кордоном (у межах реалізації академічної мобільності й освітньої інтеграції) [3].

Державне управління формуванням людського капіталу є результатом взаємодії державних, регіональних, громадських та інших інститутів: системи охорони здоров'я, системи освіти, системи соціального захисту, управління культурою, управління фізичної культури і спорту, управління екологічною безпекою регіону тощо. Ефективне державне управління людським капіталом можливо на основі стабільного функціонування і системної взаємодії всіх зазначених інститутів. До речі, у науковій роботі В. Солонини процеси державного управління людським капіталом поділяються на процеси формування, розвитку і використання людського капіталу. При цьому формування людського капіталу трактується як процес, під час якого особистість набуває певних якостей, необхідних роботодавцю [1]. Уважаємо, що, впливаючи на цей процес, соціально-економічні, соціально-політичні та інші інститути держави та її регіонів створюють відповідні умови для отримання людиною відповідних знань і навичок, безперешкодного транскордонного переміщення соціального капіталу та повноцінної реалізації людського потенціалу. Вплив держави у цьому контексті повинен носити систематичний, забезпечувальний й адмініструвальний характер.

Список використаних джерел:

1. Солонина В. П. Региональная безопасность как система направленности и обеспечения устойчивого социального развития [Электронный ресурс] : автореферат дис. д-ра соц.н. 22.00.08 / В. П. Солонина ; ФГОУ ВПО «Южный федер. ун-тет», Ростов-на-Дону, 2008. – Режим доступа: <http://cheloveknauka.com/v/299363/d?#?page=1>.
2. Управління розвитком людського потенціалу територіальної громади в інноваційно-знаннєвому суспільстві / уклад. : Ю. О. Куц, В. В. Мамонова, С. В. Газарян. – К. : НАДУ, 2012. – 44 с.
3. Munich Security Report 2017 «Post-Truth, Post-West, Post-Order?» [Electronic resource]. – Access to: <https://www.securityconference.de/en/discussion/munich-security-report/munich-security-report-2017/>.