

УДК 353.103

[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2\(1\)-6](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2(1)-6)

ВАСИЛЬКІВСЬКИЙ Д. М.

<https://orcid.org/0000-0002-4949-078X>e-mail: vasylkivskyid@khmnu.edu.ua

ШЕВЧЕНКО Д. В.

<https://orcid.org/0000-0001-9087-1640>e-mail: flamingo2071@gmail.com

Хмельницький національний університет

ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ І ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

У дослідженні розкрито актуальність проблеми визначення стратегічних пріоритетів та векторів якісного формування та ефективного використання людського капіталу держави. Узагальнено роль та напрями підвищення ефективності використання людського капіталу задля зміцнення конкурентоспроможності та забезпечення економічного зростання держави. Визначено заходи, які сприяють покращенню місця людського капіталу в системі конкурентоспроможності та забезпеченню економічного зростання, за напрямками: кадровий, інноваційний, організаційний, фінансовий, соціальний, маркетинговий, технологічний, інноваційний. Ідентифіковано стратегічні пріоритети державної політики формування та ефективного використання людського капіталу в контексті забезпечення економічного зростання в Україні, які стосуються підвищення якості системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення планування витрат на інтелектуалізацію та розвитку науково-дослідної сфери; покращення ресурсної забезпеченості науково-дослідної та інноваційної діяльності; розвитку підприємницької активності у науково-дослідній сфері, а також високотехнологічних стартапів; підвищення ефективності функціонування елементів інфраструктури наукової та інноваційної діяльності; зростання витрат та інвестицій на інтелектуалізацію комерційної господарської діяльності. Визначено шість технологічних етапів державної політики якісного формування людського капіталу в контексті забезпечення економічного зростання в Україні: аналіз та ідентифікація ризиків і загроз людському капіталу; розробка методики; апробація методики; визначення сценаріїв відновлення людського капіталу України; планування та інституціалізація державної політики; удосконалення державної політики збереження та розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал; чинники формування і використання; державна соціально-гуманітарна політика; стратегічні орієнтири; економічне зростання.

DMYTRO VASYLKIVSKYI, DMYTRO SHEVCHENKO

Khmelnitskyi National University

PRIORITIES OF STATE POLICY FOR FORMATION AND EFFECTIVE USE OF HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF ECONOMIC GROWTH

The purpose of the study is to substantiate the priorities of state policy of formation and effective use of human capital as a factor in economic growth of Ukraine.

The urgency of the problem of determining strategic priorities and vectors of qualitative formation and effective use of human capital of the state is revealed.

The role and directions of increasing the efficiency of human capital use in order to strengthen competitiveness and ensure economic growth of the state are generalized. Measures have been identified that contribute to improving the place of human capital in the system of competitiveness and economic growth, in the areas of: personnel, innovation, organizational, financial, social, marketing, technological innovation. The strategic priorities of the state policy of formation and effective use of human capital in the context of ensuring economic growth in Ukraine are identified, concerning improving the quality of the system of professional training and advanced training of personnel; improving the planning of costs for intellectualization and development of research; improving the resource security of research and innovation activities; development of entrepreneurial activity in the research sphere, as well as high-tech startups; improving the efficiency of the infrastructure elements of scientific and innovative activities; increasing costs and investment in the intellectualization of commercial economic activity.

The applied significance of the research results is that six technological stages of the state policy of quality formation of human capital in the context of economic growth in Ukraine are identified: analysis and identification of risks and threats to human capital; development of methodology; approbation of the method; identification of scenarios for the recovery of human capital in Ukraine; planning and institutionalization of public policy; improving the state policy of preservation and development of human capital.

The scientific novelty of the research results is that the methodological approach to the planning of the state policy of ensuring the economic growth of the state and the means of formation and effective use of human capital have been improved.

Keywords: human capital; factors of formation and use; state social and humanitarian policy; strategic landmarks; economic growth.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Відомо, що людський капітал є категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки

цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу. У спрощеному вигляді це характеристики інтелекту, здоров'я, знання, якісної і продуктивної праці, якості життя країни. Для України на нинішньому етапі її розвитку проблематика формування ефективної державної політики покращення людського капіталу суттєвого загострилася. На це маємо не тільки якісні, але й конкретні числові аргументи. Так, на 2022 р. у рейтингу людського капіталу Україна обіймала 50 місце, поступаючись, до прикладу, таким країнам, як В'єтнам, Бахрейн, Мальта, Казахстан та ін. До цього призвели низькі значення таких індикаторів цього рейтингу, як нижче середнього рівень доходу населення, невисока тривалість життя, ін.

Для України характерними залишаються й проблеми відтворення населення, функціонування соціальної та міграційної сфери, розвитку ринку праці, високого рівня безробіття, посилення розшарування населення за рівнем доходів, неконтрольованої міграції. Залишаються соціально-економічні ризики прямої (зростання кількості розлучень, дитячої смертності тощо) та опосередкованої (зниження життєвого рівня, зростання злочинності тощо) дії. У результаті недостатності рівня забезпечення мінімально необхідної потреби населення у соціальній підтримці, неналежного фінансування соціальної сфери відбувається сповільнення темпів відтворення матеріально-технічної бази, що призводить до деструктивних змін у системі формування людського капіталу України. Система освіти та охорони здоров'я вирізняється недосконалістю використання бюджетних механізмів реалізації соціальної підтримки населення та недостатністю дієвості системи надання соціальних гарантій. Ринок праці залишається деформованим і нездатним забезпечити баланс попиту та пропозиції робочої сили. Недосконалим є й соціально-економічний механізм регулювання ринку праці, що виявляється у порушенні ринкових регуляторів зайнятості, високому рівні прихованого безробіття, низькій продуктивності праці, малоефективній соціальній політиці держави щодо підтримки зайнятості. Існування ризиків високої заборгованості з виплат заробітної плати, незбалансованості ринку праці, розривів у співвідношенні рівня оплати праці та мінімальних соціальних гарантій населенню призводить до значної міграції робочої сили, яка, у свою чергу, негативно впливає на ринок праці й посилює загрози національній безпеці загалом та інтелектуальній компоненті людського капіталу зокрема.

Ці та інші обставини актуалізують потребу в обґрунтуванні пріоритетів, підборі адекватних для них інструментів та засобів, а надалі – реалізації державної політики покращення системи формування і використання людського капіталу держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Теоретико-методичні засади формування й використання, структурні характеристики, різномірневі аспекти та роль людського капіталу в економічній і соціальній системах держави, регіонів, його взаємозв'язки та взаємовідношення з-поміж понять людського потенціалу, ресурсного потенціалу, людського капіталу тощо досліджуються у публікаціях таких науковців, як Л. Артеменко [1, с. 22–31], Н. Верхоглядова [5, с. 81–83], О. Грішнова [6, с. 12–18] та інші.

Ціла низка наукових праць присвячена безпосередньо формуванню людського потенціалу, причому головно такому чиннику, як інвестиції в людський капітал нації. Йдеться на загал про праці Н. Бенька [2, с. 96–104], Г. Беккера [11, с. 9–49], С. Семіва, Я. Березівського, І. Бараняка, О. Мульської, У. Іванюк [13, с. 160–181] та інших дослідників.

Питаннями дослідження теоретико-методичних положень, а також прикладних аспектів підбору й реалізації механізмів, інструментів та засобів державної політики нарощування та раціонального, ефективного використання людського капіталу країни комплексно займаються І. Лапгіна [9, с. 170–310], Л. Шевчук [10, с. 8–14], М. Куницька-Іляш [12, с. 50–58].

Достатньо розлогі як аргументи, так і тактичні засоби розвитку людського капіталу України стосуються конкретних заходів, що мають реалізуватися на рівні суб'єктів господарювання, домогосподарств, окремих індивідів. Йдеться про становлення й розширення інтелектуально-кадрового забезпечення підприємств, соціально відповідальну поведінку суб'єктів господарювання, відтворення трудового потенціалу корпоративних структур і систем, інвестування коштів заробітчан в освіту й розвиток, самозайнятність, підприємницьку діяльність, програми саморозвитку й відтворення осіб, їх фрілансерство і т. п. Ці та інші аспекти вже зараз є предметом наукових дискурсів у дослідженнях Т. Васильціва, О. Рудковського [3, с. 4–8], І. Слуцької [4, с. 198–203], Я. Качмарика, Р. Лупака [7, с. 105–110], Ю. Кравчика, В. Поліщука [8, с. 154–157].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Однак, динамізм ситуації, в якій функціонує й економіка України, внутрішніх процесів (соціальна інфраструктура, якість життя, проблеми соціальної сфери, стан розвитку економіки і ресурсні можливості підприємств та домогосподарств), а також зовнішнього глобального середовища (COVID-19, війни, міграційні процеси, фінансово-економічні кризи, екологічні шоки тощо), наслідки якого супроводжуються глибокими соціальними протиріччями і загостренням масштабних соціальних проблем, що негативно позначається на інтелектуальній компоненті національної безпеки України, обумовлює потребу в

постійному коригуванні державної політики формування й використання людського капіталу держави. За такої ситуації актуалізується роль держави у мінімізації ризиків та управлінні соціальним відновленням на базі ефективної соціальної політики, стратегічного розвитку соціальної сфери, дотримання балансу та захищеності інтересів людини і суспільства. Слід констатувати недостатню розробленість окресленої проблеми та відсутність науково-методичного забезпечення державної політики зміцнення людського капіталу України. У зв'язку з цим обґрунтування пріоритетів державної політики в цій сфері має не аби яке значення. Адже на їх основі буде вибудовано весь комплекс засобів і заходів гарантування інтелектуальної безпеки держави та безпеки людини як ключових умов соціально-економічного розвитку України на засадах системного підходу.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є обґрунтування пріоритетів державної політики формування і ефективного використання людського капіталу як чинника економічного зростання України.

Виклад основного матеріалу

Потрібно розуміти, що генеральна мета державної політики формування й використання людського капіталу, фактично, має дві складові. З одного боку, це забезпечення гідної якості життя населення, однак, з іншого, – нарощення інтелекту, здоров'я, досвіду і знань як вагомих характеристик ключового ресурсу економічного зростання держави – інтелектуально-кадрового. Саме нарощення й ефективне використання останнього може забезпечити посилення конкурентних позицій і реалізацію вагомого ресурсного, геополітичного та іншого потенціалу української економіки.

З таких позицій слід зробити висновок, що у процесі формування людського капіталу як чинника економічного зростання (розвитку вітчизняних суб'єктів реального сектора національної економіки) необхідно враховувати специфічні умови, притаманні діяльності вітчизняних підприємств. З них, власне, і формуються основні особливості інтелектуального капіталу на рівні бізнесу. Так, базовими схемами управління людським капіталом підприємств є характеристики ділових якостей персоналу, його кваліфікація, здібність до праці, національність системи підготовки та перепідготовки кадрів, налагодженість відносин із споживачами.

Зазначені особливості потрібно враховувати при формуванні ефективної системи управління людським капіталом. Разом з тим, потрібно усвідомлювати й генеральну мету формування і реалізації людського капіталу в системі функціонування і розвитку національної економіки. Такою, беззаперечно, є вплив на забезпечення стійкої конкурентоспроможності національного господарства як системи. Саме для цього й потрібне поєднання інтелектуального і кадрового капіталу. Важливо забезпечити його комплексний позитивний вплив на усі структурно-функціональні складові і напрями конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання.

Звернімо увагу, що в аспекті стратегічного управління складовими конкурентоспроможності є загальне управління (ризиком, кадровим потенціалом, корпоративною культурою, організацією впровадження інновацій), фінансування (фінансова стійкість, ліквідність, управління грошовими потоками), маркетинг (аналіз ринку, каналів руху товарів, вибір цільових сегментів ринку), торгово-технологічний процес (асортимент та якість товарів, управління запасами, розвиненість комерційних технологій), НДДКР (інноваційна активність, технічний рівень розробок, новизна).

Як бачимо, дві з чотирьох означень складових безпосередньо визначаються ефективністю використання людського капіталу. Це системи загального управління, але й фінансове забезпечення та маркетингова діяльність також потребують нових перспективних інноваційних рішень.

Аналогічний висновок робимо й щодо структурних параметрів конкурентоспроможності національного господарства, які утворюються в складі таких чотирьох підсистем: кадрова (рівень кваліфікації, стаж роботи, плінність кадрів, ефективність і продуктивність праці), майнова (вартість майна, забезпеченість активами і капіталом та швидкість їх обороту, оновлення), товарна (оборотність товарних запасів та ефективність асортиментної і цінової політики, продажу товарів), організаційна (ефективність логістики, використання матеріально-технічної та техніко-технологічної бази економіки).

Параметри структурної побудови конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання як на внутрішньому. Так і на зовнішніх ринках збуту можна доповнити позицією на ринку (потенціал маркетингу, фінансові можливості, конкурентні переваги, імідж країни), потенціалом продажу товарів (переваги розташування підприємств, можливості зростання продуктивності праці), потенціалом НДДКР (рівень досліджень, потенціал і неперервність інновацій), рівнем кваліфікації кадрів (професіоналізм, якість управління, клімат для управлінських інновацій) та конкурентним статусом підприємств і держави на загал.

Але за такого підходу дієвість політики формування і ефективного використання людського капіталу не послаблюється, а, навпаки, підсилюється, оскільки інноваційний потенціал або достатність науково-дослідних та конструкторських робіт залежить від наявності кваліфікованих працівників, фінансово-інвестиційного забезпечення та інноваційної мікроінфраструктури, розвиненості відносин з елементами зовнішнього інноваційного середовища.

Мабуть, є підстави визнати правомірність розширення функціонально-структурних складових конкурентоспроможності національної економіки, як-от економічним потенціалом і ефективністю діяльності (активи, основний капітал, прибуток, частка ринку, обсяги господарювання), ефективністю управління (форми організації і досвід функціонування елементів господарського механізму), фінансовим становищем (платоспроможність, кредитоспроможність, структура капіталу), раціональністю ринкової стратегії та інноваційної діяльності, станом і кваліфікацією кадрів, що розглядаються в сучасній економічній літературі як напрями зміцнення конкурентоспроможності й повноцінної реалізації економічного потенціалу країни.

Але й за такої ідентифікації структурних напрямів конкурентоспроможності також доводиться визначати людський капітал важливою передумовою формування конкурентних позицій економіки України. Підтвердженням цього є вплив на ефективність управління, накопичення і використання науково-дослідного потенціалу, активізацію інноваційної діяльності, а також безпосередній зв'язок із станом і кваліфікацією кадрів.

Звернімо увагу й на міжнародний досвід оцінювання й забезпечення конкурентоспроможності, де враховується прибутковість інвестованого капіталу, продуктивність праці та ресурсів, раціональність асортиментної структури, якість продукції, структура та оборотність капіталу, потенціал майна та обсягів діяльності, активність та ефективність досліджень і впровадження інновацій, імідж перед споживачами і діловими партнерами, раціональність організації і управління, кваліфікація та професійний рівень персоналу, аспекти соціальної відповідальності та екологічності.

Отже, використання людського капіталу важливе в системі формування конкурентних позицій та економічного зростання національної економіки. Відтак, у табл. 1 представимо роль людського капіталу та заходи, що сприяють його використанню в цілях економічного зростання держави.

Таблиця 1

Роль та напрями підвищення ефективності використання людського капіталу задля зміцнення конкурентоспроможності та забезпечення економічного зростання держави

Складові напрями державної політики	Роль людського капіталу в підсиленні складових конкурентоспроможності	Заходи, що сприяють покращенню місця людського капіталу в системі конкурентоспроможності
Кадрова	Підвищення кваліфікації та розвиток населення, перетворення знань на нові результати інтелектуальної творчої діяльності, генерація знань та їх адаптація до потреб суб'єктів національної економіки	Раціональне використання кадрового потенціалу, організація навчання персоналу, формування спонукальних мотивів та зацікавленості працівників для навчання та інтелектуальної творчої діяльності
Інноваційна	Забезпечення інноваційності діяльності та розвитку економіки, розробка і впровадження інноваційних рішень щодо фінансів, маркетингу, логістики торгово-технологічного процесу, товарної політики	Організація і проведення наукових досліджень, виконання науково-дослідних робіт щодо створення інновацій, сприяння формуванню інноваційної культури та інфраструктури суспільства
Організаційна	Збільшення обороту, підвищення ефективності комерційної діяльності, покращення інформаційно-консалтингового забезпечення суб'єктів національної економіки	Раціоналізація процесу формування та ефективного управління людським капіталом, організація праці та розвиток інфраструктури інтелектуальної творчої діяльності в держав та регіонах
Фінансова	Збільшення обсягів матеріальних та нематеріальних активів, людського капіталу, ефективне співвідношення власних і залучених коштів, зниження витрат на постачання та зберігання товарів, підвищення ефективності праці господарювання	Оптимізація структури витрат на персонал, інвестування в інвестиційно-інноваційні проекти, оцінювання та аналіз складових людського капіталу держави та суб'єктів господарювання
Соціальна	Зростання соціальної захищеності працівників та рівня оплати праці, покращення зайнятості, зростання трудової дисципліни	Надання соціального страхування, укладання колективних договорів, забезпечення сприятливих умов для активізації інноваційної діяльності, збільшення кількості конкурентоспроможних та інноваційних робочих місць
Маркетингова	Збільшення ринкової вартості підприємств стратегічних галузей, інноваційне використання методів просування товарів, створення позитивного іміджу держави у зовнішньому середовищі	Відкриття нових каналів руху товарів, оцінювання та розширення ринків збуту товарів, комплексний аналіз та моніторинг можливостей діючих ринків і конкурентів
Технологічна	Оптимізація торгово-виробничих процесів у системі національного господарства	Зростання ролі персоналу в удосконаленні, оновленні технологічних процесів та управлінні нововведеннями, підвищенні технічного рівня розробок
Інформаційна	Освоєння сучасних інформаційних технологій, застосування інформаційних баз даних	Забезпечення необхідним рівнем знань та достатністю інформації, залучення нових інформаційних технологій

Джерело: авторська розробка.

Таким чином, для забезпечення конкурентоспроможності та стійкої життєздатності національної економіки необхідне ефективне управління людським капіталом. Це передбачає діяльність з його формування, використання та безпосередньо інтелектуалізації господарства. Процес формування людського капіталу передбачає створення знань, досвіду, компетенції та творчих здібностей населення та персоналу підприємств, а також забезпечення досягнень в інформаційній, технологічній та інноваційній сферах.

Важливим є також і накопичення та ефективне використання людського капіталу, суть якого полягає в організації таких умов в економіці, які будуть сприяти інтелектуальній творчості та впровадженню нових науково-технічних розробок, їх обліку і використанню в господарському процесі.

Проте, все ж головним завданням є системна інтелектуалізація бізнесу. Це результат ефективності використання його інтелектуально-кадрового забезпечення: міри активності щодо розробки і ефективної імплементації у торгово-виробничий процес результатів інноваційної та інтелектуальної творчої діяльності, їх поширеності та ролі у функціональних сферах, напрямках діяльності, рівнях управління та елементах системи національного господарства.

Саме тому пріоритети політики інтелектуалізації національного господарства повинні передбачати (рис. 1): підвищення якості системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, удосконалення планування витрат на інтелектуалізацію та розвиток науково-дослідної сфери, покращення ресурсної забезпеченості науково-дослідної та інноваційної діяльності, розвиток підприємницької активності у науково-дослідній сфері, підвищення ефективності функціонування елементів інфраструктури наукової та інноваційної діяльності, зростання витрат та інвестицій на інтелектуалізацію комерційної господарської діяльності.



Рис. 1. Стратегічні пріоритети державної політики формування та ефективного використання людського капіталу в контексті забезпечення економічного зростання в Україні

Джерело: авторська розробка

Додамо, що ефективний механізм охорони і захисту інтелектуальної власності є важливим напрямом економічної політики держави, спрямованою на стимулювання та розвиток наукових досліджень, впровадження інновацій та прискорення науково-технічного прогресу. Необхідність створення, розвитку охорони та захисту прав інтелектуальної власності зумовлена такими потребами: стимулювання творчої інтелектуальної праці та впровадження її результатів, активізація інвестиційної та інноваційної діяльності, впровадження досягнень науково-технічного прогресу та нововведень, створення сприятливих умов для впровадження нових бізнес-технологій, створення надійного захисту суб'єктів господарювання від недобросовісної конкуренції, пов'язаної з неправомірним використанням об'єктів інтелектуальної власності, а також розробок в інноваційній та науково-дослідній сферах.

Зауважимо, що формування і використання людського капіталу проявляється в довгостроковому часовому горизонті. Людський капітал формується роками, натомість при належному підході до управління цими процесами може розраховувати на значні позитивні наслідки його використання, пов'язані з кращою

динамічною адаптивністю до умов конкуренції та розвитку споживчого ринку, вищою ефективністю та здатністю до збалансованого розвитку системи національного господарства.

Розробка стратегії формування людського капіталу пов'язана і з прийняттям рішень щодо нагромадження, поширення і використання знань, підвищення кваліфікації кадрів, формування навиків саморозвитку, реалізації програм формування кадрового резерву, ротатії працівників, розвитку навиків праці у трудових колективах. За такого підходу формування та ефективне управління людським капіталом сприяє постійному удосконаленню інноваційної діяльності в економіці країни, створення для цього належного інтелектуально-кадрового підґрунтя.

В умовах надмірної диференціації доходів працівників важливою складовою мотивації персоналу до інтелектуальної творчої діяльності є відповідність матеріальної винагороди кількості і якості виконаної роботи, а для молодих фахівців – можливість професійного зростання. Цей фактор розвитку людського капіталу особливо важливий, адже формування людського капіталу і забезпечення соціально-економічної стабільності є процесом тривалим (як і якісний підбір кадрів) і має безпосередній зв'язок з стратегічним управлінням.

Не менш важливим аспектом управління інтелектуалізацією в країні є здійснення охорони та захисту інтелектуальної власності. Так, підтримка та забезпечення прав власності на результати інтелектуальної праці здійснюється через отримання охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності та реалізацію певних дій відносно правопорушників. При цьому, як свідчить досвід розвинених держав, страхування ризиків як комплексний вид страхування, що охоплює страхування майнових, фінансових ризиків та ризиків відповідальності має стати основою захисту законопослушних суб'єктів бізнесу в аналізованій сфері.

Отже, процес формування, використання та розвитку інтелектуального капіталу, а також охорона і захист інтелектуальної власності є важливими факторами забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Позитивні зрушення в цій сфері можливі лише при усвідомленні суб'єктами господарювання важливості формування і ефективного використання людського капіталу в сучасних умовах.

За результатами досліджень, що проводилися в економічно розвинених державах, визначено, що стан інтелектуального капіталу на сьогодні недостатній і стримує інноваційну активність підприємств. Результатом інтелектуалізації національного господарства є не лише впровадження інновацій та накопичення людського капіталу, але й удосконалення торгово-технологічного процесу, його автоматизації та інформатизації. Зокрема, зростання валового національного продукту потребує відповідного збільшення кількості технічних засобів, з допомогою яких відбувається автоматизована обробка обліково-аналітичної інформації про економічну діяльність. Потреба у застосуванні обчислювальної техніки особливо актуальна для підприємств, що пояснюється зростаючими обсягами обліково-аналітичної інформації про продукцію у розрізі її асортименту та номенклатури, ручна обробка якої є достатньо трудо- та матеріально-витратною справою. Відтак, позитивно, що обсяги застосування електронно-обчислювальної техніки в економіці України збільшуються.

Приведені міркування дають змогу зробити висновок про те, що розвиток і забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств потребує більш інтенсивного формування і використання їх людського капіталу.

Створення відповідних зовнішніх умов формування і розвитку інтелектуального капіталу недостатньо, щоб він став рушійною силою розвитку економіки України і забезпечував її розвиток та конкурентоспроможність. Необхідно передусім усвідомити роль інтелектуального капіталу і розробити відповідні заходи для його внутрішнього формування та подальшого ефективного використання. Тут доречними є безперервне навчання працівників, підвищення їх кваліфікації, ефективне використання знань, ефективний розвиток кадрового потенціалу, цільова мотивація та стимулювання, використання провідного світового досвіду щодо формування та ефективного використання інтелектуального капіталу, побудова ефективної та прогресивної організаційної структури, орієнтованої на постійний обмін знаннями, їх накопичення та використання в цілях перспективного розвитку бізнес-процесів, вдосконалення внутрішніх інформаційних систем.

Комплексною методологічною основою державної політики забезпечення нарощування та ефективного використання людського капіталу в Україні мають стати положення теорії безпеки, теорії систем, соціального і людського розвитку, інституціоналізму, ризиків, концепції соціального конфлікту та фундаментальні монографічні публікації вітчизняних та зарубіжних дослідників з проблем державного регулювання у сфері людського капіталу та соціального відновлення.

На 1-му технологічному етапі впровадження державної політики в цій сфері – аналіз та ідентифікація ризиків і загроз людському капіталу – необхідно ґрунтовно і комплексно проаналізувати сучасний стан, а також перешкоди і виклики нарощення людського капіталу в країні.

На 2-му технологічному етапі – розробка методик – слід напрацювати методичні рекомендації щодо (1) інтегрального оцінювання середовища соціальної безпеки людини та формування людського капіталу, (2) впливу наслідків сучасних внутрішніх і зовнішніх викликів на стан розвитку людського капіталу, (3) Національного моніторингу стану людського капіталу в Україні.

На 3-му технологічному етапі – апробація методики – потрібно здійснити інтегральне оцінювання рівня середовища становлення людського капіталу в Україні та її регіонах.

На 4-му технологічному етапі – визначення сценаріїв відновлення людського капіталу України – потрібно обґрунтувати сценарії соціального відновлення в Україні та визначити механізми державної політики, які будуть застосовуватися відповідно до обраної державної стратегії та тенденцій розвитку ситуації.

На 5-му технологічному етапі – планування та інституціалізація державної політики – важливо впровадити механізми, інструменти та засоби державної політики відтворення населення та трудового потенціалу країни, забезпечення безпеки ринку праці та зайнятості населення, імплементувати положення нової міграційної політики України в умовах ризиків поширення глобальної нестабільності.

На 6-му технологічному етапі – удосконалення державної політики збереження та розвитку людського капіталу – доцільно втілити рекомендації щодо механізмів, інструментів, засобів в частині формування та реалізації державної політики збереження і розвитку людського капіталу України в умовах зростання міграційної активності населення та глобальної міграційної нестабільності. Важливо ідентифікувати та відхилити новітні фактори, загрози та виклики розвитку людського капіталу України в умовах наслідків війни та пандемії COVID-19.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Людський капітал як провідна складова ресурсно-майнового комплексу та рушійна сила інноваційного розвитку національної економіки України та зростаючого рівня конкуренції набуває все більшого значення. Ресурсна обмеженість національного господарства та потреба виваженості (через високу інвестиційну та часову місткість) при управлінні людським капіталом обумовлюють необхідність дотримання такої послідовності щодо формування та підвищення ефективності використання людського капіталу в цілях економічного зростання: обґрунтування стратегічних пріоритетів інтелектуально-кадрової політики підприємств, формування методичного та інституційно-організаційного базису формування інтелектуально-кадрового забезпечення суб'єктів бізнесу, обрання організаційно-економічних засобів підбору, розміщення та ефективного використання кадрів, формування інституційної інфраструктури підбору, атестації та розвитку персоналу, реалізація та контроль політики формування і ефективного використання інтелектуально-кадрового забезпечення підприємств, особливо пріоритетних видів економічної діяльності.

Потрібно формувати і реалізовувати заходи з управління людським капіталом національної економіки за напрямками: формування (розробка стандартів, професійно-кваліфікаційної відповідності персоналу та формування згідно них кадрів; формування і реалізація програм підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу; розвиток практик співпраці з освітніми, науково-дослідними організаціями та інноваційними структурами; інвестування у створення «площадок інноваційного співробітництва»); реалізація мотиваційних програм до інтелектуальної творчої та інноваційної діяльності персоналу; узгодження принципів корпоративної культури з інтелектуалізацією підприємств), накопичення та ефективного використання (реалізація внутрішніх і зовнішніх інноваційних та науково-дослідних проєктів; стратегічне і тактичне планування заходів за всіма видами інновацій; запровадження практики моніторингу та діагностики обсягів і ефективності використання людського капіталу; здійснення заходів з впровадження інновацій та результатів інтелектуальної творчої діяльності на всіх рівнях управління та за етапами бізнес-процесів; дослідження в усіх сферах і галузях знань для обслуговування інноваційних управлінських рішень), забезпечення інтелектуалізації (систематичне дослідження ринку інтелектуальної власності в торгівлі та пошук можливостей використання його переваг; обґрунтування перспективних напрямів досліджень і розробок у сфері інтелектуальної власності; ідентифікація кадрового та фінансово-ресурсного забезпечення діяльності з інтелектуалізації суб'єктів господарювання; формування і реалізація національної стратегії та регіональних і галузевих програм у сфері інтелектуалізації та узгодження їх заходів з стратегічними і тактичними планами розвитку національної і регіональних економік; контроль ефективності комерціалізації результатів інтелектуальної та інноваційної діяльності, пошук напрямів вертикальної та горизонтальної інтеграції підприємств базових видів економічної діяльності).

Подальші наукові дослідження у цьому напрямі стосуються розробки механізмів та інструментів державної політики реалізації визначених стратегічних пріоритетів державної політики формування й ефективного використання людського капіталу України.

Література

1. Артеменко Л.Б. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2016. Т. 50. № 1. С. 22–31.
2. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. *Бізнес-Інформ*. 2020. № 10. С. 96–104.
3. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Рудковський О.В. Напрями та засоби стимулювання соціальної відповідальності підприємництва в Україні. *Економіка та держава*. № 5. 2019. С. 4–8.

4. Васильців Т.Г., Слущка І.О. Концептуальний аналіз переваг і недоліків моделей соціальної відповідальності підприємств. *Науковий вісник НЛТУ України*. Вип. 22.14. 2012. С. 198–203.
5. Верхоглядова Н. І. Роль людського капіталу в процесі формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. *Економіка та держава*. 2006. № 11. С. 81–83.
6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, КОО, 2001. 254 с.
7. Качмарик Я. Д., Лупак Р. Л. Система рішень процесу відтворення трудового потенціалу корпоративних систем. *Обліково-аналітичні системи суб'єктів господарської діяльності в Україні*. 2005. Спец. вип. 15 (Ч. 1). С. 105–110.
8. Кравчик Ю. В., Поліщук В. В. Концептуально-стратегічний підхід до державного регулювання міграційних процесів. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки*. 2021. № 3. С. 154–157.
9. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу України в процесі євроінтеграції : монографія. Львів : НІСД, 2008. 332 с.
10. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2003. 489 с.
11. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. № 5, P. 2. pp. 9–49.
12. Kynytska-Iliash M., Vasylytsiv T., Lupak R. Social Security of Ukraine and the EU: aspects of convergence and improvement of migration policy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. № 5 (4), pp. 50–58.
13. Semiv S., Berezivskiy Y., Baranyak I., Mulska O., Ivaniuk U. (2021). Priorities and tools of regulation of external migration in the Carpathian region of Ukraine. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. Vol. 7. Is. 1868-2021-1381, pp. 160–181.

References

1. Artemenko, L.B. (2016). Human capital: scientific approaches and the state of formation in Ukraine. *Galician Economic Bulletin*. Vol. 50. No. 1. pp. 22–31.
2. Benko, N.M. (2020). Relationship between human capital structure and investment in human capital. *Biznes-Inform*. no. 10, pp. 96-104.
3. Vasylytsiv, T.G., Lupak, R.L., Rudkovsky, O.V. Directions and means of stimulating social responsibility of entrepreneurship in Ukraine. *Economy and state*. № 5. 2019. pp. 4-8.
4. Vasylytsiv, T.G., Slutska, I.O. Conceptual analysis of the advantages and disadvantages of corporate social responsibility models. *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*. Vol. 22.14. 2012. pp.198-203.
5. Verkhohliadova, N.I. (2006). The role of human capital in the formation of a socially oriented market economy. *Economy and State*. no. 11, pp. 81-83.
6. Hrishnova, O.A. (2001). Human capital: formation in the system of education and training. Kyiv. 254 p.
7. Kachmaryk, Ya. D., Lupak, R. L. (2005). System of decisions of the process of reproduction of labor potential of corporate systems. *Accounting and analytical systems of economic entities in Ukraine*. Vol. 15 (P. 1). pp. 105-110.
8. Kravchuk, Yu. V., Polishchuk, V. V. Conceptual-strategic approach to state regulation of migration processes. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2021. № 3. S. 154-157.
9. Lapshyna, I. A. (2008). Development of human capital of Ukraine in the process of European integration. Lviv. 332 p.
10. Shevchuk, L.T. (2003). Medico-social aspects of the use of labor potential: regional analysis and forecast. Lviv. 489 p.
11. Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. Vol. 70. № 5, P. 2. pp. 9-49.
12. Kynytska-Iliash, M., Vasylytsiv, T., Lupak, R. (2019). Social Security of Ukraine and the EU: aspects of convergence and improvement of migration policy. *Baltic Journal of Economic Studies*. № 5 (4), pp. 50-58.
13. Semiv, S., Berezivskiy, Y., Baranyak, I., Mulska, O., Ivaniuk, U. (2021). Priorities and tools of regulation of external migration in the Carpathian region of Ukraine. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. Vol. 7. Is. 1868-2021-1381, pp. 160-181.