

**Терещенко Діна Акремівна,**  
к. держ. упр., доц.,  
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування,  
Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
м. Харків  
ORCID 0000-0003-0633-0097

УДК 330.342:338.2

doi: 10.34213/tp.19.04.15

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Досліджено роль людського капіталу як чинника інноваційного розвитку національної економіки та обґрунтовано напрями вдосконалення державного управління з метою забезпечення його ефективного формування та розвитку. Доведено, що нові підходи до розуміння державного управління вимагають пошуку оптимального співвідношення дії ринкових регуляторів, державного управління й соціального контролю. Зазначено, що важливим є визначення моделі взаємодії бізнес-структур та органів влади на державному і регіональному рівнях й удосконалення механізмів (державного регулювання, соціального партнерства, самоорганізації, саморегулювання, стимулювання та ін.) реалізації інтелектуального потенціалу людини і інноваційних пріоритетів підприємств, галузей, територій і країни в цілому.

**Ключові слова:** державне управління, інновація, інвестиція, людський капітал.

**Постановка проблеми.** Подальший розвиток України як конкурентоспроможного учасника світових економічних відносин вимагає інтенсифікації інноваційних процесів, інтелектуалізації праці, надання провідної ролі високотехнологічним сферам господарювання, активної діяльності на ринку інтелектуальної власності. У цих умовах особливої актуальності набувають питання формування й розвитку людського капіталу та ефективного державного управління ним в інтересах інноваційного розвитку регіонів і країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання теорії людського капіталу досліджувались у роботах М. Армстронга, Г. Беккера, У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца та ін. Розширили теорію людського капіталу у своїх наукових працях О. Амосов, О. Грішнова, А. Дегтяр, С. Курганський, Д. Мельничук, А. Пакуліна, Е. Пелінеску, В. Смірнов, А. Чухно, С. Шао, П. Юхименко, А. Янг та ін. Проте питання щодо ролі держави у формуванні людського капіталу в сучасних умовах, коли знання та інновації є визначальним фактором економічного зростання суб'єктів господарювання і країни в цілому, наразі залишаються недостатньо дослідженими.

**Мета статті** – аналіз особливостей і можливостей людського капіталу як чинника інноваційного розвитку національної економіки та обґрунтування напрямів удосконалення державного управління з метою забезпечення його ефективного формування та розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Для розробки і прийняття правильних економічно виважених державних управлінських рішень необхідне глибоке розуміння теоретичних аспектів поняття “людський капітал”. Хоча роздуми, які відображали основні підходи до розуміння сутності дефініції “людський капітал”, можна відстежити в окремих середньовічних працях, більш близькі до сучасного її сприйняття слід шукати у класичних економічних дослідженнях. Так, у XVIII ст. А. Сміт почав у власних роботах розмірковувати щодо основних рис концепції людського капіталу, підкреслюючи необхідність

© Терещенко Д. А., 2019

понесення витрат індивідом, аби отримати здібності, які можливо капіталізувати особистістю [14]. У роботі “Дослідження про природу і причини багатства народів” він розвиває уявлення У. Петті про важливість здібностей людини, створює вчення про “людський капітал”, що передбачає розуміння в якості людського капіталу різноманітних здібностей, знань і вмінь, якими людина володіє і розпоряджається у власних інтересах [6, с. 9].

Економісти Чиказької школи у 60-х рр. ХХ ст. детально опрацювали тематику розробки теорії людського капіталу, яку було пов'язано з теоретичними дослідженнями сфери освіти [15]. Наприклад, лідер Чиказької школи Т. Шульц наголошував на необхідності врахування вроджених і набутих навичок та інвестування в них для розширення та формування людського капіталу. Ним, зокрема, розглянутий людський капітал у розрізі розвитку знань і здібностей на основі освіти, підвищення кваліфікації, покращання здоров'я і нагородження економічної інформациї, що потребує постійних інвестицій [21, с. 46]. Т. Шульц, розглядаючи людський капітал [18], пояснює його як отримані навички та знання, таким чином розрізняючи некваліфіковану та кваліфіковану працю. Він доводить, що інвестиції в людський капітал дозволяють у довгостроковій перспективі посилювати економічний розвиток, який тісно пов'язано з динамічністю використання нових інформаційно-комунікативних технологій [20].

Г. Беккером розроблені теоретичні основи для прийняття рішення щодо інвестицій у людський капітал [11]. Учений вважав існуючий в індивіда запас знань, навичок, мотивацій людським капіталом, в який можливо інвестувати за рахунок освіти, накопичення виробничого досвіду, охорони здоров'я, мобільності, пошуку інформації [6, с. 34]. В економічному словнику [22] людський капітал розглядається як економічна категорія, а саме: навички, здібності та вміння людини, які дозволяють отримувати дохід. Всесвітній банк вважає людський капітал продуктивною здатністю людей, що привносить в економічне виробництво [23]. У доповіді ОЕСР 1998 р. визначено, що людський капітал є знаннями, навичками, вміннями й іншими якостями, втіленими в людях і значущими для економічної діяльності. В іншій (більш пізній) доповіді людський капітал визначали як знання, навички, вміння та інші якості, втілені в людях, та спроможні забезпечити особисте і соціально-економічне благополуччя [14]. Існує визначення людського капіталу як людського фактора в організації, поєднання інтелекту, вмінь та досвіду, що надає організації відповідного характеру. Людські елементи організації здатні до навчання, змін, інновацій та забезпечують творчий імпульс, який при необхідній мотивації може забезпечити довгострокове виживання організації [12]. М. Армстронг визначає людський капітал як знання та вміння, що створюються, підтримуються та використовуються людьми [9].

На думку О. Грішнкової, людський капітал, як економічна категорія, визначає сукупність сформованих і розвинених за рахунок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій людей, які задіяні в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці, впливаючи на зростання доходів свого власника і національного доходу [2].

А. Пакуліна вважає, що людський капітал можна розуміти як форму реалізації продуктивних сил людини постіндустріальної стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою інноваційного типу [5].

С. Шао та А. Янг [17] підкреслюють первинну роль людського капіталу в економічному розвитку в рамках природно-ресурсної залежності. Е. Пелінеску [16] знаходить позитивний істотний взаємозв'язок між ВВП на

душу населення та інноваційним потенціалом людського капіталу, про що свідчить кількість патентів та кваліфікація працівників. У дослідженні [19] виявлено, що людський капітал та динаміка виробничої спеціалізації країн є вирішальними факторами економічного зростання.

Отже, науковці доведуть, що “людський капітал має прямий позитивний істотний вплив на економічний розвиток та опосередковує вплив інституційної якості на економічний розвиток” [10]. Аналіз поглядів щодо визначення людського капіталу вирізняє декілька підходів на мікроекономічному рівні: економіка бізнесу розглядає людський капітал як фактор виробництва, управлінське бачення людського капіталу характеризує його як діловий актив (ресурс), який становить частину ринкової вартості підприємства. В макроекономічному підході людський капітал розглядається одним із виробничих факторів, що створюють економічне зростання [15, с. 61]. Роль людського капіталу в економічному зростанні визначається здійсненням структурних змін, які якісно розвивають суспільство [Там само]. Враховуючи сучасний інноваційний напрям розвитку, змінюється стиль трудової діяльності, зростає роль освіти, творчості, діалогу та кооперації [13].

Застосовуючи метод єдності історичного та логічного, можна стверджувати, що людський капітал є результатом якісно нового характеру та рівня розвитку продуктивних сил, суттєвих змін структури суспільного виробництва, утвердження інформаційного (постіндустріального) суспільства на основі знань [8]. Розвиток освіти та підвищення кваліфікації є мультиплікатором, що підсилює економічне зростання. При цьому важливо зауважити, що “формування людського капіталу в контексті сучасних умов ринкової економіки набуває нових особливостей, а саме: 1) безперервність навчання та нерозривний зв’язок освіти з виробничою діяльністю людини (протягом всього періоду праці); 2) здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових ноу-хау; 3) розвиток інноваційної економіки обумовлює вигоди безперервного навчання та елементів творчості не лише окремих працівників, а й цілих колективів підприємств, фірм та організацій” [1, с. 164].

Слід підкреслити, що існують різні класифікації складників людського капіталу. Наприклад, С. Курганський вирізняє в людському капіталі такі елементи [3, с. 16]: інтелектуальний капітал (освітній, знаннєвий, науковий, інноваційний компоненти); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, компетенція, виробничі навички та досвід); капітал здоров’я; капітал міграції; капітал підприємницької діяльності; інші види (“соціальний капітал”, “творчий капітал”, “капітал культури” і т. ін.). О. Грішнова до складу досліджуваного активу відносить знання, професійну підготовку, здоров’я та мотивованість людини [2, с. 14].

Заслуговує на увагу і питання класифікації видів людського капіталу. О. Грішнова [2] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття “людський капітал” за трьома рівнями: на особистісному рівні – як знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям; на мікроекономічному рівні – як сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на макроекономічному рівні – як накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка, вся сума людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Узагальнюючи теоретичний матеріал з досліджуваної проблематики [2; 4, с. 184], можна виділити такі основні напрями інвестицій у людський капітал за різними рівнями: особистісний (нанорівень); мікрорівень; макрорівень (рисунок).

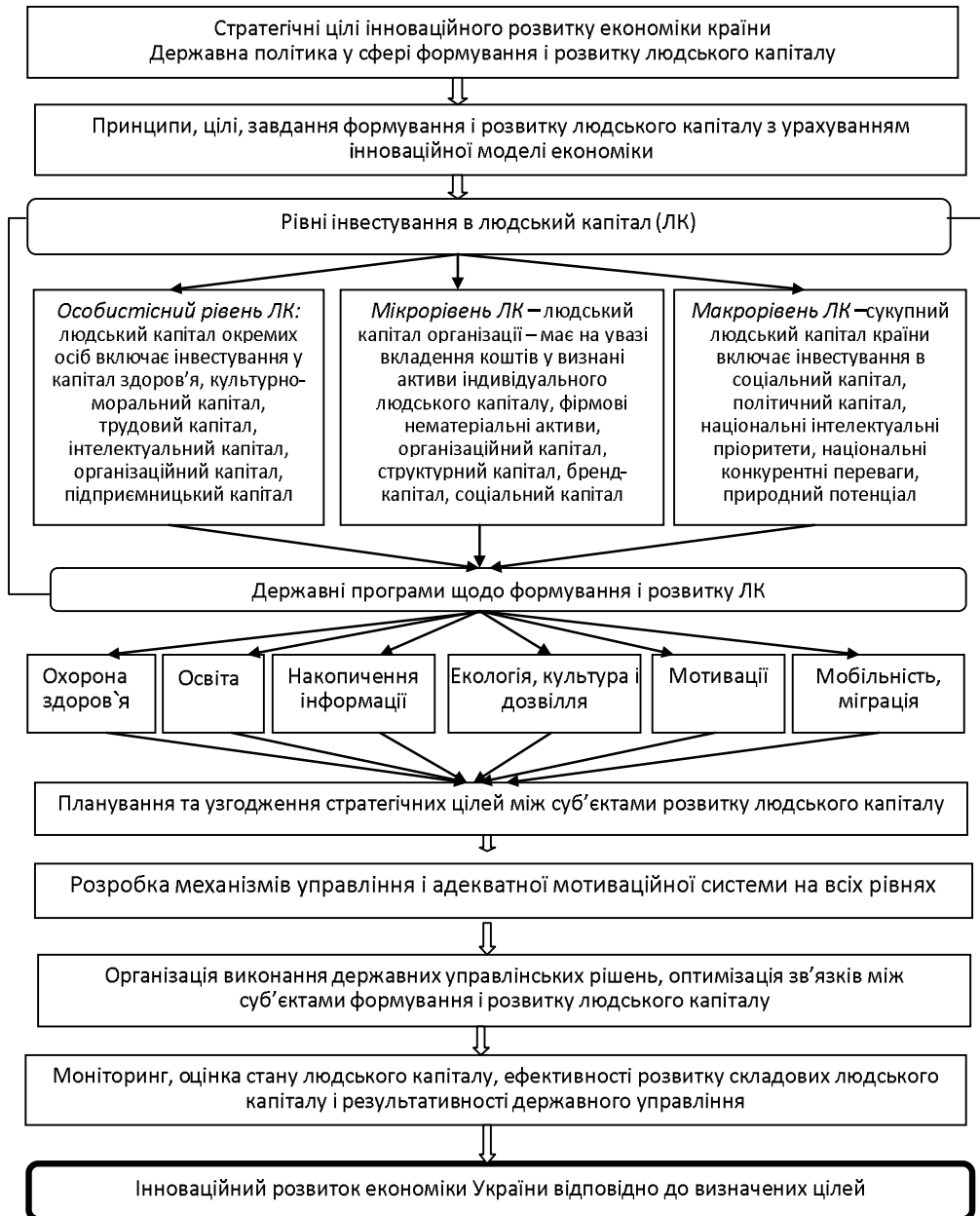


Рисунок. Державне управління формуванням і розвитком людського капіталу в контексті інноваційного розвитку економіки України [розроблене автором на основі [2; 4; 6]

Отже, людський капітал – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування (в освіту, професійну підготовку, підтримку і зміцнення здоров'я, культурний розвиток та формування інших якісних рис усього населення). У процесі формування, трансформації та використання людського капіталу беруть участь усі суб'єкти господарських систем, які взаємодіють між собою. Джерелом інвестицій в людський капітал можуть виступати: держава, регіони, територіальні громади, недержавні суспільні фонди і організації, окремі підприємства, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації та інші інститути громадянського суспільства. Відповідно з боку держави має бути забезпечена скоординованість та єдність пріоритетних цілей демографічної, соціально-економічної та інноваційної політики на державному та регіональному рівнях, кадрової політики на корпоративному рівні та політики особистісного розвитку окремих носіїв людського капіталу. Враховуючи вищевикладене, можна стверджувати, що в умовах інноваційної орієнтації господарської діяльності оптимальне використання людського капіталу є ключовим джерелом соціально-економічного зростання. Тому, по-перше, необхідна послідовна державна політика у сфері формування й розвитку людського капіталу. По-друге, необхідні збалансовані інвестиції у людський капітал і на особистісному рівні, і на рівні окремих підприємства, галузі, регіону, і в цілому на рівні держави. І, по-третє, необхідне збільшення частки людського капіталу в структурі елементів суспільного багатства.

В основі державної політики розвитку людського капіталу повинні знаходитися першочергові заходи щодо реформування системи охорони здоров'я (страхування, надання медичної допомоги), створення інноваційного середовища у системі освіти, оптимізації структури професійно-освітньої підготовки трудових ресурсів відповідно до потреб інноваційної економіки; створення нових програм формування безперервної системи освіти та регулярного підвищення кваліфікації людського капіталу, соціальна підтримка, створення безпечного середовища існування.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Дослідження підходів до теорії людського капіталу в контексті інноваційного шляху розвитку та упровадження економіки знань доводить актуальність сучасного розуміння людського капіталу як рушійної сили економічного зростання. При цьому процеси формування та розвитку людського капіталу потребують оперативного втручання держави та їх врегулювання. Нові підходи до розуміння державного управління формуванням людського капіталу вимагають пошуку оптимального співвідношення дії ринкових регуляторів, державного регулювання й соціального контролю, удосконалення механізмів (державного регулювання, соціального партнерства, самоорганізації, саморегулювання, стимулювання та ін.) реалізації інтелектуального потенціалу людини і інноваційних пріоритетів підприємств, галузей, територій, країни. Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора відносин у системі “людина-організація-суспільство -держава”. Ці функції реалізуються як через уведення в дію законодавчих, нормативних актів, прийняття державних програм щодо формування і розвитку інноваційноорієнтованого людського капіталу, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо.

Подальші дослідження з цієї проблеми слід проводити в напрямі пошуку способів її вирішення за підтримки держави шляхом створення сприятливих умов для формування та раціонального використання інтелектуального капіталу, активізації інноваційної діяльності населення.

#### Список використаних джерел

1. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. *Публічне управління: теорія та практика* : зб. наук. пр. Асоціації д-рів наук з держ. упр. Харків : "ДокНауцДержУпр", 2011. № 3 (7). С. 164–172.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Т-во "Знання", 2001. 254 с.
3. Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне. *Известия ИГЭА*. 2011. № 6 (80). С. 15–22.
4. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія. Житомир : Полісся, 2015. 564 с.
5. Пакуліна А. А. Розвиток соціального комплексу як домінанта формування нової інноваційної економіки XXI століття. *Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2013 : Materiály 14. mezinárodní vědecko-praktická konference (27 února – 05 března 2013 roku)*. Díl 06. *Ekonomické vědy*: Praha : Publishing house "Education and science" s.r.o. 2013. 112 s.
6. Проблемы развития человеческого капитала в современном социальном поле Украины: организационный аспект : монографія / под. общ. ред. Е. Г. Михайловой. Харьков : Изд-во НУА; Миськдрук, 2016. 352 с.
7. Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике. URL: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd165.php> (дата звернення: 09.09.2019).
8. Чухно А. А., Леоненко П. М., Юхименко П. І. Інституціонально-інформаційна економіка : підручник / за ред. акад. НАН України А. А. Чухна. Київ : Знання, 2010. 687 с.
9. Armstrong M. A. Handbook of Human Resource Management Practice. London, 2006. 979 p.
10. Baser F., Gokten S. Paths of economic development: A global evidence for the mediating role of human capital. *The Journal of International Trade&Economic Development*. 2019. № 28 (8). P. 1–23.
11. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Referenceto Education. 3-rd Edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993. 402 p.
12. Bontis N., Dragonetti N. C., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. № 17 (4). P. 391–402.
13. Chodasová Z. Innovationsin Corporate Governance. *Proceedings of International science conference Market Economic Knowledge for Practice*. Olomouc. Palacký University in Olomouc. 2008. P. 192–195.
14. Guideon Measuring Human Capital. New York : United Nations, 2016. 146 p.
15. Kucharčíková A. Human capital – definitions and approaches. *Human Resources Management Ergonomics*. 2011. Vol. 2. P. 60–70.
16. Pelinescu E. The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*. 2015. № 22. P. 184–190.
17. Shao S., Yang L. Natural Resource Dependence, Human Capital Accumulation, and Economic Growth: A Combined Explanation for the Resource Curseand the Resource Blessing. *Energy Policy*. 2014. № 74. P. 632–642.
18. Schultz T. W. Investmentin Human Capital. *American Economic Review*, 1961. № 1 (51). P. 1–17.
19. Teixeira A. A., Queirós A. S. Economic Growth, Human Capital and Structural Change: A Dynamic Panel Data Analysis. *Research Policy*. 2016. № 45(8). P. 1636–1648.
20. Tokarčíková E. The Main Issues of Marketing Strategy for 3G Mobile Services. *Economy and Management*. 2004. № 4, P. 90–96.
21. Thurow L. C. Investmentin Human Capital. Belmont, CA : Wadsworth Publishing Co., 1970. 145 p.
22. The Penguin Dictionary of Economics by Graham Bannock. R. E. Penguin Books, Harmondsworth, 1984. 495 p.
23. Where is the Wealth of Nations? Washington, D.C. : World Bank, 2006. 188 p.

## References

1. Amosov, O., Diehtiar, A. (2011). Formation of human capital in the conditions of innovative economy: methodological aspect. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, 3(7), 164–172 [in Ukrainian].
2. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky* [Human capital: formation in the education and training system]. Kyiv: T-vo "Znannia" [in Ukrainian].
3. Kurhanskyi, S.A. (2011). *Struktura chelovecheskoho kapytala y eho otsenka na makrourovne* [The structure of human capital and its assessment at the macro level]. *Yzvestyia YHEA*, 6 (80), 15–22 [in Russian].
4. Melnychuk, D.P. (2015). *Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva ukonteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia* [Human capital: priorities for the modernization of society in the context of improving the quality of life of the population]. Zhytomyr: Polissia [in Ukrainian].
5. Pakulina, A.A. (2013). *The development of the social complex as a dominant factor in the formation of a new innovative economy of the 21st century*. Praha: Publishing house "Education and science" [in Ukrainian].
6. *Problemy razvitiya chelovecheskogo kapitala v sovremennom sotsialnom pole Ukrainyi: organizatsionnyy aspekt* [Problems of the development of human capital in the modern social field of Ukraine: organizational aspect]. (2016). Kharkov: Izd-vo NUA; Miskdruk [in Russian].
7. Smyrnov, V.T. Skobliakova, Y.V. *Classification and types of human capital in an innovative economy*. URL: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd165.php> [in Russian].
8. Chukhno, A.A. Leonenko, P.M. and Yukhymenko, P. I. (2010). *Instytutsionalno-informatsiina ekonomika* [Institutional Information Economics]. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
9. Armstrong, M.A. (2006). *Handbook of Human Resource Management Practice*. London.
10. Baser, F. and Gokten, S. (2019). Paths of economic development: A global evidence for the mediating role of human capital. *The Journal of International Trade&Economic Development*, 28 (8), 1–23.
11. Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Referenceto Education*. 3rd Ed. Chicago. The University of Chicago Press.
12. Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K. and Roos, G. (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*, 17 (4), 391–402.
13. Chodasová, Z. (2008). *Innovationsin Corporate Governance. Proceedings of International science conference Market Economic Knowledge for Practice. Olomouc. Palacký University in Olomouc*, 192–195.
14. *Guideon Measuring Human Capital*. (2016). New York: United Nations.
15. Kucharčíková, A. (2011). Human capital – definitions and approaches. *Human Resources Management Ergonomics*, vol. 2, 60–70.
16. Pelinescu, E. (2015). The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*, 22, 184–190.
17. Shao, S. and Yang, L. (2014). Natural Resource Dependence, Human Capital Accumulation, and Economic Growth: A Combined Explanation for the Resource Curseand the Resource Blessing. *Energy Policy*, 74, 632–642.
18. Schultz, T.W. (1961). Investmentin Human Capital. *American Economic Review*, 1 (51), 1–17.
19. Teixeira, A.A. and Queirós, A.S. (2016). Economic Growth, Human Capital and Structural Change: A Dynamic Panel Data Analysis. *Research Policy*, 45 (8), 1636–1648.
20. Tokarčíková, E. (2004). The Main Issues of Marketing Strategy for 3G Mobile Services. *Economy and Management*, 4, 90–96.
21. Thurow, L.C. (1970). *Investmentin Human Capital*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
22. *The Penguin Dictionary of Economics by Graham Bannock*. (1984). R.E. Penguin Books, Harmondsworth.
23. *Where is the Wealth of Nations?* (2006). Washington, D.C.: World Bank.

***Tereshchenko D. A.***, PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of Management and Public Administration Department, Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture, Kharkiv  
*ORCID 0000-0003-0633-0097*

## **STATE REGULATION OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL UNDER THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY: THEORETICAL ASPECTS**

The article presents the key conceptual provisions of the human capital theory. It is determined that the modern vision of the definition of "human capital" is based on the works of researchers of the human capital evolution theory, these works reflect the gradual change of ideas about its role and place in the economic development, understanding of the components that make up human capital, and directions of investment in human capital formation and development.

The main directions of investment in human capital at different levels are determined. The role of public administration in the formation and development of human capital in ensuring innovative development of the country is studied. It is substantiated that access to knowledge, its successful use and implementation in innovative products, services and processes are the main sources of competitiveness of the economy and productivity growth.

The directions of improvement of public administration are offered in order to ensure the effective innovative activity of the country by improving the quality and quantity of human capital. It is proved that the state policy of human capital development must include the first priority measures of reforming the health care system (insurance, providing medical care), creating an innovative environment in the education system, social support, creating an environmentally safe living environment.

It is emphasized that new approaches to understanding the public administration via the formation and development of human capital require the search for the optimal balance of market regulators, state regulation and social control. It is pointed out that it is important to define the model of interaction between business structures and authorities at the state and regional levels and to improve mechanisms (state regulation, social partnership, self-organization, self-regulation, stimulation, etc.) to unlock the human intellectual potential and put into practice innovative priorities of enterprises, industries, territories, country.

**Key words:** public administration, innovation, investment, human capital.

*Надійшла до редколегії 20.08.2019 р.*