

DOI 10.32782/2786-8559/2023-3-15
УДК 65.012.4(477)

Шевченко Дмитро Валерійович

аспірант кафедри економіки, аналітики,
модельовання та інформаційних технологій в бізнесі,
Хмельницький національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9087-1640>

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Сучасні наукові дослідження, що стосуються розвитку людського капіталу та використання цифрових технологій, вимагають подальшої розробки та систематизації. Особливу увагу слід зосередити на напрямках створення та вдосконалення концептуальних основ розвитку стратегій управління людським капіталом, враховуючи вплив сучасних тенденцій цифрової економіки. Мета даного дослідження полягає в розгляді та удосконаленні системи державного регулювання людського капіталу в Україні з метою підвищення ефективності управління людським потенціалом країни. Для досягнення цієї мети використовувалися різноманітні методи дослідження, зокрема компаративний метод, емпіричні дослідження, синтез та аналіз даних. Дослідження підкреслює важливість інтеграції цифрових технологій у процеси управління людським капіталом, що дозволяє збільшити гнучкість та адаптивність системи до змінюваних економічних умов. Аналіз показує, що сучасні виклики потребують реформування не лише на рівні законодавства, але й в рамках організаційної культури та підходів до управління. У статті також розглянуто вплив глобалізації та інтернаціоналізації на управління людським капіталом, зокрема на прикладі європейської інтеграції. Наголошується на необхідності балансу між традиційними методами управління та інноваційними підходами, що базуються на новітніх технологіях та даних. Отримані результати дозволяють виявити ключові аспекти, які визначають ефективність системи державного регулювання людського капіталу. Наукова новизна дослідження полягає у систематизації та аналізі комплексу факторів, що впливають на розвиток людського капіталу в Україні, та визначенні конкретних напрямків удосконалення системи державного регулювання. Практична значущість роботи полягає в тому, що рекомендації та пропозиції, що виникають на основі дослідження, можуть бути використані органами влади для покращення законодавчого та управлінського середовища, що регулює людський капітал в Україні. Це сприятиме сталому економічному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності країни в умовах глобальних викликів.

Ключові слова: людський капітал, багаторівневе управління, ефективність управління, державне регулювання, цифрова трансформація, економіка, Україна.

Dmytro Shevchenko

Khmelnytskyi National University

IMPROVING THE SYSTEM OF STATE REGULATION OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

Modern scientific research related to the development of human capital and the use of digital technologies requires further development and systematization. Special attention should be focused on the areas of creation and improvement of the conceptual foundations of the development of human capital management strategies, taking into account the influence of modern trends of the digital economy. The purpose of this study is to review and improve the system of state regulation of human capital in Ukraine in order to increase the efficiency of the country's human potential management. Various research methods were used to achieve this goal, including comparative method, empirical research, data synthesis and analysis. The study emphasizes the importance of integrating digital technologies into human capital management processes, which allows for greater flexibility and adaptability of the system to changing economic conditions. The analysis shows that modern challenges require reforms not only at the level of legislation, but also within the framework of organizational culture and management approaches. The article also examines the impact of globalization and internationalization on human capital management, in particular, on the example of European integration. The author emphasizes the need for a balance between traditional management methods and innovative approaches based on the latest technologies and data. The obtained results

make it possible to identify key aspects that determine the effectiveness of the system of state regulation of human capital. The scientific novelty of the study consists in the systematization and analysis of a complex of factors that influence the development of human capital in Ukraine, and the determination of specific directions for improving the system of state regulation. The practical significance of the work is that the recommendations and proposals arising from the research can be used by authorities to improve the legislative and managerial environment regulating human capital in Ukraine. This will contribute to sustainable economic development and increase the country's competitiveness in the face of global challenges.

Keywords: *human capital, multilevel governance, management efficiency, state regulation, digital transformation, economy, Ukraine.*

Вступ. У сучасних умовах глобальних трансформацій та швидкого технологічного розвитку в Україні актуальним стає питання удосконалення системи державного регулювання людського капіталу. На сьогоднішній день існуюча система має свої обмеження та недоліки, що ускладнюють адаптацію до нових викликів. Проблематика обґрунтовується необхідністю адаптації системи державного регулювання до сучасних викликів, таких як швидкий розвиток технологій, зміни в економіці та суспільстві, а також глобальні та локальні виклики, що впливають на людський капітал.

Матеріали та методи. Останні дослідження та публікації в галузі удосконалення системи державного регулювання людського капіталу в Україні вказують на важливі аспекти, які потребують уваги та подальшого вдосконалення.

На сьогодні актуальними проблемами впровадження та реалізації засад підходу multilevel governance в системі державного регулювання займається велика кількість вчених та практиків, серед яких як вітчизняні: Солових В. [1, с. 112], Малик Я. [2], Степан Д. [3], Шевчук Б. [4], Колодій А. [5, с. 22], Ященко Т. [6], так і зарубіжні: Хілл М. [7, с. 98], Хекман Дж.Дж. [8, с. 451] тощо.

У процесі написання статті застосовано емпіричний аналіз: використано дані та статистику, пов'язані з питаннями регулювання людського капіталу в Україні, для оцінки існуючої практики та виявлення можливостей для удосконалення; компаративний метод: проведено порівняльний аналіз з іншими країнами, що дозволило оцінити ефективність української моделі в контексті міжнародного досвіду; синтез та аналіз даних: проведено синтез зібраних даних та інформації для формування комплексного розуміння проблематики та виявлення ключових аспектів для подальшого дослідження.

Результати. На нашу думку система державного регулювання людського капіталу в Україні повинна будуватись на істотно новому підґрунті, яке відповідає вимогам сьогодення та враховує орієнтацію української системи державного регулювання на європейську інтеграцію [9, с. 52]. Таким підґрунтям безперечно повинно виступати multilevel governance.

Multilevel governance – підхід, який являє собою системну композицію інноваційних управ-

лінських підходів, спрямованих на підтримку балансу між складовими їх ефективності, визначеними як приватний сектор, публічний сектор, громадянське суспільство та організаційна структура держави [10].

Обов'язковою умовою ефективності підходу multilevel governance є зменшення ролі держави і збільшення кількості зацікавлених сторін [10].

Зміст multilevel governance залежить від змісту поняття «рівень». В даному випадку можливі три різні підходи [10].

По-перше, елементи багаторівневого управління присутні при прийнятті рішень на наднаціональному рівні між різними інституціями.

По-друге, елементи багаторівневого управління наявні при взаємодії інституцій та різноманітних недержавних господарюючих суб'єктів.

По-третє, найбільш показово багаторівневе управління проявляється при підготовці, прийнятті та виконанні рішень на наднаціональному та національному рівнях.

Вищезазначені тези виступають основними засадами впровадження підходу multilevel governance, які можна представити в наступному вигляді (рисунок 1).

Водночас, предмет даного дослідження передбачає розгляд сутності розвитку людського капіталу. Отже, державне регулювання розвитку людського капіталу повинно базуватись саме на даному підґрунті – multilevel governance. Проте державне регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформаційних змін повинно враховувати саме обов'язково важелі реагування на такі зміни.

Так, під важелями реагування на трансформаційні зміни зазвичай розуміють комплекс способів, методів, технік, призначених для збору, отримання, пошуку, опрацювання, кодування, передачі та зберігання різних видів інформації, а також забезпечення процесу комунікації з метою швидкого реагування на трансформаційні зміни.

Власне бачення на класифікацію важелів реагування на трансформаційні зміни представлена в таблиці 1.

Роль та значення сучасних важелів реагування на трансформаційні зміни в процесі забезпечення розвитку людського капіталу з урахуванням особливостей функціонування рівнів multilevel

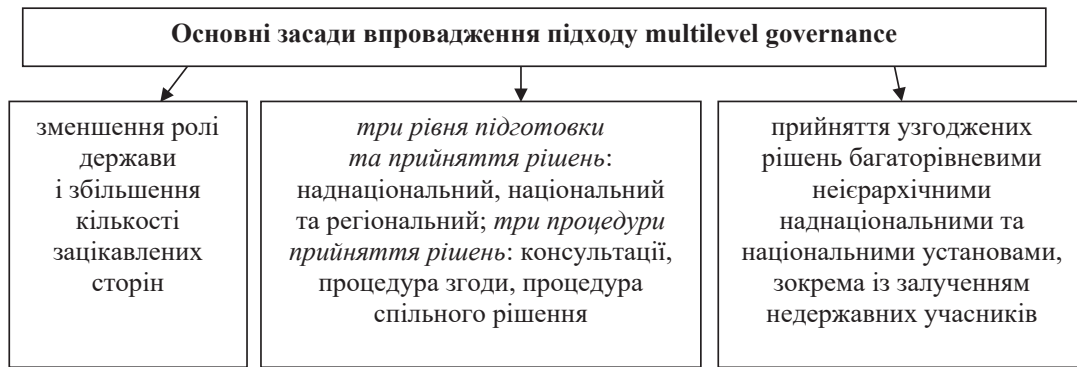


Рисунок 1 – Основні засади впровадження підходу multilevel governance

Джерело: складено автором

governance проявляється в перевагах, які надають такі механізми та узагальнено на рисунку 2.

Для сфери виконавчої влади результатами діяльності відповідних органів є підвищення якості та рівня життя населення, зниження смертності, підвищення народжуваності та реальних доходів населення, поліпшення показників розвитку об'єктів управління.

Ресурсами, що витрачаються на досягнення такого результату, доцільно вважати бюджетні витрати на утримання органів виконавчої влади (бюджетні ресурси), кадрові та адміністративні ресурси, інші ресурси, що використовуються для надання державних (муніципальних) послуг [11].

У другому аспекті, ефективність управління розуміється як «результат діяльності» або «результат управління».

Багато авторів вважають, що ефективність розвитку людського капіталу є «результативність управління діяльністю організації», яка в свою чергу, є наслідком здатності керівництва виконавчої влади домогатися досягнення поставлених цілей.

Також ряд економістів висловлюють думку про те, що ефективність управління являє собою функцію двох змінних:

– витрат на утримання апарату управління;

– результатів управлінської діяльності, що відбиваються в зміні значень показників, за якими оцінюється стан об'єкта управління.

У третьому аспекті, рівень ефективності є найважливішою характеристикою якості прийнятих управлінських рішень в сфері розвитку людського капіталу. При оцінці ефективності управлінських рішень необхідно забезпечити синтез економічних і соціальних аспектів, що особливо важливо, для сфери виконавчої влади [11].

З урахуванням зазначеного можна надати власне визначення ефективності управлінських рішень в сфері розвитку людського капіталу з урахуванням особливостей функціонування рівнів multilevel governance – якість розроблених та прийнятих управлінських рішень, які характеризуються такими показниками як: рівень їх наукової обґрунтованості, орієнтація на використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду, витрати, пов'язані з розробкою рішень, чисельність зайнятих фахівців в розробці рішень, ступінь ризику в досягненні результату управлінського рішення [12, с. 253].

Таке зауваження є комплексним та повним, враховує всі необхідні елементи та підкреслює взаємозв'язок різних форм ефективності з ура-

Таблиця 1 – Класифікація сучасних важелів реагування на трансформаційні зміни

Критерій класифікації	Призначення важелів
В залежності від застосування	для отримання та передачі повідомлень, даних, відомостей; обробки текстової та/або числової інформації; обробки аудіо-, відео- та графічної інформації; зберігання даних; пошуку інформації; забезпечення спілкування при співпраці працівників органів влади; забезпечення доступу населення до публічної інформації органів влади; співпраці із ЗМІ; надання послуг населенню та ін.
залежно від ступеня централізації здійснення процесу державного регулювання	централізовані, децентралізовані та змішані
відповідно до призначення	важелі відкритості та прозорості, важелі участі, важелі міжсекторальної співпраці між органами влади та громадськістю у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень

Джерело: складено автором

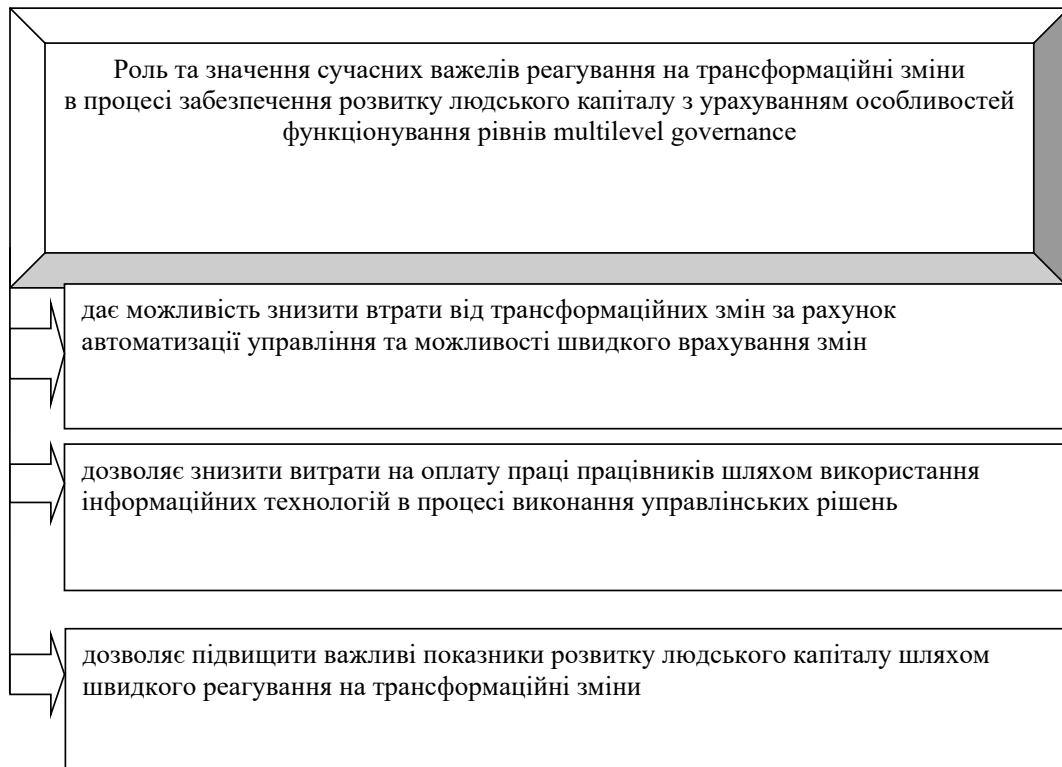


Рисунок 2 – Роль та значення сучасних важелів реагування на трансформаційні зміни в процесі забезпечення розвитку людського капіталу з урахуванням особливостей функціонування рівнів multilevel governance

Джерело: складено автором

хуванням особливостей функціонування рівнів multilevel governance.

Отже, розглянуті механізми підтверджують важливість поставлених в даній роботі науково-практичних завдань та наглядно демонструють актуальність адаптації важелів реагування на трансформаційні зміни для забезпечення ефективності управлінських рішень в сфері розвитку людського капіталу з урахуванням особливостей функціонування рівнів multilevel governance.

Загальна модель розвитку людського капіталу в Україні наведена на рисунку 3.

До основних інструментів державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформаційних змін доцільно зачислити:

- розробка й затвердження відповідної законодавчої бази, затвердження базових дефініцій;
- інституційний супровід – наявність урядових установ щодо реалізації політики розвитку людського капіталу в умовах трансформаційних змін;
- взаємодія різних рівнів органів публічної влади з об'єднаннями представників бізнесу як суб'єктів системи розвитку людського капіталу;
- податкові стимули для суб'єктів, які запровадили систему розвитку людського капіталу на основі multilevel governance.

Регулювання організації оплати праці під впливом змін в економіці та виробництві піддається безперервним змінам та уточненням. Сьогодні, згідно із законодавством, правове регулювання оплати праці здійснюється державним і договірним методами.

Висновки. Процес розвитку людського капіталу в Україні визначається як сукупність взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів, які орієнтовані на досягнення загальної мети – отримання прибутку та формування ефективного людського капіталу. Цей процес стає важливою функцією не лише для сучасних організацій, але й для держави в цілому.

Ефективний розвиток персоналу в Україні включає в себе комплекс дій та стратегій, спрямованих на підвищення якості робочої сили та забезпечення оптимального використання людського потенціалу для досягнення економічного процвітання та соціального розвитку. Запровадження сучасних освітніх програм, підтримка талановитих та творчих кадрів, а також використання передових методів управління та навчання визначають успішність цього процесу.

Слід відзначити, що ефективний розвиток людського капіталу в Україні стає ключовим елементом сталого економічного зростання та конкурентоспроможності нації.

Література:

1. Солових В.П. «Good governance» як одна із сучасних моделей державного управління. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2010. Вип. 1. С. 112–121.
2. Малик Я. До питання про взаємодію органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні. *Ефективність державного управління : зб. наук. праць*. 2015. Вип. 43. С. 295–302.
3. Давтян С. Взаємодія органів публічної влади як умова ефективного управління. *Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць ОРІДУ*. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. Вип. 2(46). С. 6–9.
4. Шевчук Б. Концептуальні засади європейського врядування. *Ефективність державного управління*. 2012. № 30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2012_30_10
5. Колодій А. Концепція публічного (нового) врядування у її застосуванні до демократичних та перехідних систем. *Демократичне врядування: Науковий вісник*. 2012. Вип. 10. С. 1–22.
6. Ященко Т. Багаторівневе управління: аспект планування територіального розвитку. 2017. URL: <https://eesa-journal.com/2017/03/14/bagatorivneve-upravlinnya-aspektplanuvannya-teritorialnogo-rozvitku>
7. Hill M. *Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice*. L. : Sage Publication, 2003. P. 98.
8. Heckman J.J., Kautz T. Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 2012. Vol. 19. №. 4. P. 451–464.
9. М'ясликович М. Економічна політика держави в сучасних умовах. *Світова економіка та міжнародні відносини*. 1999. № 1. С. 48–52.
10. Колодій А. Концепція публічного (нового) врядування у її застосуванні до демократичних та перехідних систем. *Демократичне врядування: Науковий вісник*. 2012. Вип. 10. С. 1–22.
11. Куйбіда В. С. Організаційно-функціональні принципи та методи діяльності органів місцевого самоврядування : моногр. Київ : МАУП, 2003. 568 с.
12. Потьомкіна О.В. Управління персоналом в забезпеченні стратегічних цілей підприємства. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 253–258.

References:

1. Solovyh V. P. (2010) "Good governance" as one of the modern models of public administration. *Scientific Bulletin of the Academy of Municipal Management*, vol. 1, pp. 112–121.
2. Malik Ya. (2015) On the issue of interaction between state authorities and local self-government bodies in Ukraine. *Efficiency of public administration: coll. of science works*, vol. 43, pp. 295–302.
3. Davtyan S. (2011) *Interaction of public authorities as a condition for effective management. Actual problems of state administration*: coll. of science works of ORUD. Odesa: ORIDU NADU, vol. 2(46), pp. 6–9.
4. Shevchuk B. (2012) Conceptual principles of European governance. Efficiency of public administration. *Collection of scientific works*, no. 30. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2012_30_10
5. Kolodiy A. (2012) The concept of public (new) governance in its application to democratic and transitional systems. *Democratic governance: Scientific Bulletin*, vol. 10, pp. 1–22.
6. Yashchenko T. (2017) Multilevel management: an aspect of territorial development planning. Available at: <https://eesa-journal.com/2017/03/14/bagatorivneve-upravlinnya-aspektplanuvannya-teritorialnogo-rozvitku>
7. Hill M. (2003) *Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice*. L.: Sage Publication, p. 98.
8. Heckman J. J., Kautz T. (2012) Hard evidence on soft skills. *Labor economics*, vol. 19, no. 4, pp. 451–464.
9. Myasnikovich M. (1999) Economic policy of the state in modern conditions. *World economy and international relations*, no. 1, pp. 48–52.
10. Kolodiy A. (2012) The concept of public (new) governance in its application to democratic and transitional systems. *Democratic governance: Scientific Bulletin*, vol. 10, pp. 1–22.
11. Kuybida V. S. (2003) *Organizational and functional principles and methods of activity of local self-government bodies*: monogr. Kyiv: MAUP.
12. Potemkina O. V. (2014) Personnel management in ensuring the strategic goals of the enterprise. *Economic Forum*, no. 1, pp. 253–258.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2023 р.