

Реалізація системного підходу до розвитку людського капіталу в державній соціально-економічній політиці

Феленчак Ю. Б.¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.05.2023	Економіка	330.11

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13898812>

Анотація. У статті досліджено роль людського капіталу в соціально-економічному розвитку держави та вплив системного підходу на його розвиток. З огляду на сучасні виклики, такі як: глобалізація та технологічні зміни - людський капітал виявляється критичним чинником для досягнення економічного зростання та соціальної стабільності. У статті проаналізовано основні компоненти людського капіталу, його роль у забезпеченні соціально-економічного прогресу, а також проблеми, що виникають при реалізації державної політики у цій сфері. Основна увага приділяється інтеграції системного підходу у соціально-економічну політику держави, що дозволяє забезпечити ефективне управління людським капіталом і оптимальне використання наявних ресурсів. Охарактеризовано проблеми, їх наслідки та можливі рішення, що допомагають покращити реалізацію політики розвитку людського капіталу. Стаття спрямована на розробку рекомендацій для вдосконалення політики та стратегій у контексті сталого розвитку.

Ключові слова: людський капітал, соціально-економічний розвиток, системний підхід, безпека людського капіталу, державна політика, інтеграція.

Implementation of a systematic approach to the development of human capital in the state socio-economic policy

Annotatin. The article examines the role of human capital in the socio-economic development of the state and the influence of the systemic approach on its development. In view of modern challenges such as: globalization and technological changes - human capital is a critical factor for achieving economic growth and social stability. The article analyzes the main components of human capital, its role in ensuring socio-economic progress, as well as the problems that arise in the implementation of state policy in this area. The main attention is paid to the integration of a systemic approach into the socio-economic policy of the state, which allows to ensure effective management of human capital and optimal use of available resources. The problems, their consequences and possible solutions that help to improve the implementation of the human capital development policy are characterized. The article aims to develop recommendations for improving policies and strategies in the context of sustainable development.

¹ д.е.н., доцент, Львівський державний університет фізичної культури ім. І. Боберського
<https://orcid.org/0000-0003-0615-3326>

Key words: human capital, socio-economic development, systemic approach, security of human capital, state policy, integration.

Вступ

У сучасних умовах глобалізації та динамічних змін на світових ринках людський капітал стає невід'ємною складовою соціально-економічного прогресу. Термін "людський капітал" охоплює знання, навички, досвід та інші характеристики, які приносять економічну цінність та сприяють підвищенню продуктивності праці [1]. На тлі стрімкого розвитку технологій та збільшення конкуренції, важливість ефективного управління людським капіталом не можна переоцінити.

Соціально-економічний розвиток як комплексний процес вимагає не лише адаптації до змінюваних умов, але й стратегічного підходу до інтеграції людського капіталу у всі аспекти національної політики. Такий підхід передбачає розвиток відповідних освітніх та професійних програм, удосконалення управлінських практик, а також формування умов для постійного навчання та професійного зростання.

Однак, реалізація ефективної політики розвитку людського капіталу стикається з численними викликами. Нестача фінансових ресурсів, невідповідність навчальних програм сучасним вимогам ринку праці, а також нерегулярне оновлення професійних навичок – це лише деякі з проблем, що потребують системного підходу для їх вирішення. З огляду на ці складнощі, інтеграція системного підходу у соціально-економічну політику стає ключовою умовою для забезпечення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Проблему розвитку людського капіталу в державній соціально-економічній політиці досліджували Баєва О., Бикова А., Бородавка Н., Іващенко Т., Ісакова О., Кривуля П., Мельничук Д., Рябокінь Т., Шевченко Д., Чабан Л., Ярмоленко Ю., Ящук Т., Яворська О. та інші.

Мета статті - дослідити роль людського капіталу в соціально-економічному розвитку, а також розглянуто основні аспекти інтеграції системного підходу в державну політику.

Результати

Поняття людського капіталу має свої корені в економічних теоріях, які розвивалися протягом останніх століть, однак сучасний його зміст і важливість були сформовані в рамках американської економічної школи в середині XX століття. Відзначено впливом класичних теорій, концепція людського капіталу отримала особливе значення завдяки працям таких економістів, як: Теодор Шульц і Гері Беккер.

Історично, перші згадки про людський капітал можна знайти у працях економістів XIX століття, таких як Адам Сміт, який вважав освіту важливим фактором для підвищення продуктивності праці. Однак саме в середині XX століття теоретики американської економічної школи почали детально розробляти і систематизувати цю концепцію. Теодор Шульц у своїй роботі "Економіка людських ресурсів" (1961) вперше виокремив людський капітал як важливий фактор економічного розвитку, наголошуючи на цінності освіти, навчання і здоров'я як інвестицій, що забезпечують зростання продуктивності і економічного добробуту [2]. Пізніше Гері Беккер у своїй книзі "Людський капітал" (1964) розширив цю концепцію, підкреслюючи, що витрати на освіту, професійну підготовку і медичні послуги слід розглядати як інвестиції, що приносять доходи у вигляді підвищення продуктивності праці і життєвого рівня [3].

Сучасне тлумачення людського капіталу інтегрує ці ранні концепції в контексті глобалізації і розвитку інформаційних технологій. Людський капітал визначається як сукупність знань, навичок, здоров'я і досвіду індивідів, які є критично важливими для економічного розвитку і конкурентоспроможності держави. Зазначене поняття охоплює не лише традиційні аспекти освіти і професійної підготовки, але і здатність

адаптуватися до швидких змін у технологічному середовищі, а також інноваційний потенціал індивідів [4].

У національній політиці держав людський капітал відіграє ключову роль у формуванні стратегій розвитку. Інвестиції в освіту і професійну підготовку стають пріоритетними напрямками для підвищення економічного зростання і соціальної стабільності. Політики часто орієнтуються на розвиток людського капіталу як способу стимулювання інновацій, підвищення продуктивності праці та зменшення нерівності. Крім того, ефективне управління людським капіталом включає забезпечення доступу до якісної освіти, медичних послуг і можливостей для професійного розвитку, що створює основи для сталого соціально-економічного прогресу.

Поняття людського капіталу охоплює різноманітні компоненти, які взаємодіють між собою і визначають ефективність індивіда в соціально-економічному середовищі. Щоб краще зрозуміти, які саме елементи складають людський капітал і як вони впливають на загальний рівень продуктивності і розвитку, важливо розглянути основні компоненти цієї концепції. У Таблиці 1 наведено детальне пояснення ключових складових людського капіталу, кожен з яких відіграє важливу роль у формуванні загального потенціалу індивідуума.

Таблиця 1

Основні компоненти людського капіталу

Компонент	Опис
Освіта	Рівень знань, отриманих через формальне навчання в школах, університетах та інших освітніх установах. Включає початкову, середню, вищу освіту та професійну підготовку.
Навички і вміння	Практичні здібності, набуті в процесі професійної діяльності або спеціальних навчальних програм. Це можуть бути технічні навички, управлінські вміння, мовні навички тощо.
Здоров'я	Фізичний і психологічний стан індивіда, який впливає на його здатність до роботи та продуктивність. Здоров'я включає в себе як фізичне, так і психічне благополуччя.
Досвід	Знання і навички, які набуті в результаті практичної діяльності, роботи або життя в різних ситуаціях. Досвід допомагає в адаптації до нових умов і підвищує ефективність виконання завдань.
Мотивація і прагнення	Внутрішні і зовнішні стимули, які спонукають індивіда до досягнення особистих і професійних цілей. Включає в себе амбіції, інтереси та готовність до особистісного розвитку.
Соціальні зв'язки	Мережа контактів і відносин, які допомагають в професійній діяльності та особистісному розвитку. Соціальні зв'язки можуть включати ділові контакти, наставників, колег та інші важливі стосунки.
Інноваційний потенціал	Спосіб генерування нових ідей і рішень, здатність до творчого мислення і впровадження інновацій. Включає в себе також адаптацію до нових технологій і трендів.

Сформовано авторами [1-5]

Таблиця ілюструє основні складові людського капіталу та їхні особливості, які сприяють економічному і соціальному розвитку.

Соціально-економічний розвиток (СЕ-розвиток) — це комплексний процес, який включає в себе зростання економічних показників, покращення соціальних умов життя,

розвиток інфраструктури та забезпечення стійкого прогресу в суспільстві. СЕ-розвиток спрямований на підвищення загального рівня добробуту населення, забезпечення економічної стабільності, соціальної інтеграції та екологічної сталості.

Основні фактори соціально-економічного розвитку включають [6, 7]:

- економічні ресурси - фінансові та матеріальні ресурси, такі як капіталовкладення, інфраструктура і технології, які необхідні для виробництва товарів і послуг;
- технологічний прогрес - розвиток нових технологій та інновацій, які підвищують продуктивність праці і сприяють економічному зростанню;
- інституційне середовище - правова та регуляторна система, яка забезпечує стабільність і передбачуваність економічної діяльності, а також створює умови для інвестування і розвитку;
- освіта і навички - рівень освіти та професійних навичок населення, які визначають продуктивність праці та інноваційний потенціал;
- соціальні умови - якість життя, соціальне забезпечення, охорона здоров'я та інші аспекти, що впливають на добробут і соціальну інтеграцію громадян;
- демографічні чинники - структура населення, темпи зростання, вікова структура та інші демографічні параметри, які впливають на ринок праці і споживчий попит.

У цьому контексті людський капітал відіграє критично важливу роль, адже є одним з основних факторів, що забезпечують ефективність використання інших ресурсів і стимулюють економічний розвиток. Людський капітал включає в себе знання, навички, досвід і здоров'я індивідів, які є необхідними для реалізації економічних і соціальних потенціалів. Високий рівень людського капіталу сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку інновацій, покращенню якості життя і соціальної інтеграції.

Таким чином, людський капітал є центральним елементом соціально-економічного розвитку, який впливає на всі аспекти цього процесу. Інвестиції в освіту, професійну підготовку і здоров'я населення забезпечують стійкий економічний зростання і соціальний прогрес, формуючи основи для сталого розвитку суспільства.

Щоб забезпечити ефективний розвиток людського капіталу, необхідно застосовувати комплексний і інтегрований підхід, який охоплює всі аспекти цього процесу. Системний підхід до розвитку людського капіталу дозволяє узгоджено взаємодіяти різними компонентами та ресурсам, враховувати їхній вплив на загальний соціально-економічний прогрес і забезпечувати досягнення поставлених цілей. Системний підхід до розвитку людського капіталу являє собою інтегрований підхід, який враховує всі складові цього явища, їх взаємозв'язки та вплив на загальний соціально-економічний прогрес.

Системний підхід до розвитку людського капіталу ґрунтується на кількох ключових принципах, які забезпечують його ефективність [7, 8, 9]. По-перше, принцип цілісності передбачає розгляд людського капіталу як частини єдиної системи соціально-економічного розвитку. Розвиток людського капіталу має інтегруватися в загальні стратегії та політики держави, враховуючи всі аспекти економічного та соціального середовища.

По-друге, принцип комплексності акцентує увагу на необхідності врахування всіх складових людського капіталу, включаючи освіту, навички, здоров'я, мотивацію та соціальні зв'язки. Тільки комплексний підхід забезпечує гармонійний розвиток і ефективне використання потенціалу індивідів.

По-третє, принцип адаптивності вказує на потребу у гнучкому підході до управління людським капіталом, який здатний реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, такі як нові технології або економічні виклики. Адаптивність дозволяє швидко реагувати на нові умови та можливості.

По-четверте, інтеграція ресурсів є принципом, що підкреслює необхідність об'єднання фінансових, матеріальних і інформаційних ресурсів для досягнення

ефективного розвитку людського капіталу, включаючи в себе координацію зусиль держави, приватного сектору та громадянського суспільства.

Система розвитку людського капіталу складається з кількох ключових компонентів, які взаємодіють для досягнення спільних цілей. Освітні установи, забезпечують формальну освіту і професійне навчання, що є основою для формування знань і навичок.

Система професійної підготовки включає в себе різноманітні програми і курси, які допомагають адаптуватися до змін на ринку праці і підвищити специфічні навички. Здоров'я є критичним компонентом, оскільки якість медичних послуг і загальний стан фізичного і психічного здоров'я впливають на продуктивність і якість життя.

Соціальні програми, які включають підтримку сімей і соціальну інтеграцію, сприяють зменшенню нерівності і забезпечують соціальну підтримку. Інноваційні і технологічні ресурси забезпечують доступ до новітніх технологій, що підвищують ефективність праці та сприяють розвитку нових навичок.

Останнім важливим компонентом є мотиваційні і стимулюючі механізми, які включають фінансові інcentиви, можливості для кар'єрного зростання і особистісного розвитку, що спонукають до постійного вдосконалення і підвищення продуктивності.

Застосування системного підходу до розвитку людського капіталу дозволяє забезпечити комплексний і злагоджений процес, що сприяє оптимальному використанню потенціалу кожного індивідуума і забезпечує стійкий соціально-економічний прогрес.

Для ефективного впровадження системного підходу в соціально-економічну політику держави необхідно розробити чіткий і комплексний алгоритм дій. Такий підхід дозволяє органічно інтегрувати різні компоненти розвитку людського капіталу в загальну стратегію національного розвитку, забезпечуючи гармонійний та злагоджений прогрес.

Далі представлений оригінальний алгоритм інтеграції системного підходу, що включає всі етапи від збору даних до забезпечення сталого розвитку. Наведений алгоритм слугує дорожньою картою для реалізації ефективних політик, які сприятимуть максимальному використанню людського капіталу та досягненню соціально-економічних цілей держави.

1. Збір і аналіз даних про людський капітал:

- проведення детального аудиту існуючих ресурсів, навичок і потреб населення;
- визначення ключових показників для оцінки ефективності розвитку людського капіталу.

2. Формулювання цілей та візії:

- визначення стратегічних цілей на основі аналізу даних, що враховують тенденції і виклики сучасності;
- розробка чіткої візії майбутнього розвитку людського капіталу, інтегрованої в загальну національну стратегію.

3. Розробка інтеграційних механізмів:

- проектування механізмів для ефективної координації між урядовими структурами, приватним сектором і громадськими організаціями;
- впровадження інноваційних інструментів для обміну інформацією та ресурсами між усіма учасниками.

4. Створення і тестування прототипів:

- розробка і реалізація пілотних проектів для перевірки ефективності нових підходів і інструментів;
- аналіз результатів тестування і внесення необхідних корективів перед масштабним впровадженням.

5. Запуск і управління комплексними ініціативами:

- реалізація інтеграційних ініціатив на національному рівні з урахуванням отриманого досвіду пілотних проектів;
- організація регулярних консультацій і спільних заходів для координації дій всіх залучених сторін.

6. Аналіз впливу і адаптація:

- оцінка впливу реалізованих ініціатив на соціально-економічний розвиток через аналітичні звіти та дослідження;
- адаптація і вдосконалення стратегій і механізмів відповідно до отриманих даних та зворотного зв'язку.

7. Забезпечення сталого розвитку:

- розробка стратегій для забезпечення довгострокового розвитку людського капіталу через сталий моніторинг і інвестиції;
- формування умов для постійного навчання, вдосконалення навичок та інновацій у сфері людського капіталу.

Наведений алгоритм забезпечує не лише інтеграцію системного підходу в соціально-економічну політику держави, але й створює основу для інноваційного та сталого розвитку людського капіталу, що відповідає сучасним викликам і можливостям.

У процесі реалізації державної політики розвитку людського капіталу виникає ряд проблем, які суттєво впливають на ефективність цієї політики. Для того, щоб знайти оптимальні рішення та забезпечити досягнення запланованих результатів, необхідно чітко визначити ці проблеми та їх наслідки. У Таблиці 2 представлено основні проблеми, що зустрічаються на етапі реалізації політики розвитку людського капіталу, їхні можливі наслідки та відповідні рішення, що допоможуть в подоланні цих труднощів. Таблиця слугує наочним інструментом для аналізу та оптимізації підходів до розвитку людського капіталу, що забезпечує більш ефективне управління і підтримку в цій сфері.

Таблиця 2

Проблеми розвитку людського капіталу, їх наслідки та шляхи вирішення

Проблеми	Наслідки	Рішення
Недостатнє фінансування освітніх установ	Обмежений доступ до якісної освіти, низька якість підготовки кадрів	Збільшення державного бюджету на освіту, залучення приватних інвестицій, оптимізація витрат
Нерегулярне оновлення навчальних програм	Відставання від сучасних технологій і вимог ринку праці	Регулярний перегляд і оновлення навчальних планів, інтеграція нових технологій
Недостатня інтеграція науки і виробництва	Відсутність практичного застосування наукових розробок, низька інноваційність	Розвиток партнерств між науковими і виробничими установами, стимулювання інновацій
Проблеми з доступом до професійного навчання	Низький рівень кваліфікації робочої сили, обмежені можливості для кар'єрного росту	Розширення мережі професійних курсів і тренінгів, державні програми перекваліфікації
Низька мотивація і задоволеність працівників	Високий рівень плинності кадрів, зниження продуктивності праці	Впровадження системи мотивації, поліпшення умов праці, розвиток корпоративної культури

Проблеми	Наслідки	Рішення
Нерівномірний розвиток регіонів	Дискримінація та нерівність в доступі до ресурсів і можливостей	Розробка спеціальних програм підтримки для відсталих регіонів, забезпечення рівного доступу
Проблеми з адаптацією до змін на ринку праці	Невідповідність навичок робочої сили потребам ринку, безробіття	Створення гнучких програм підготовки та перепідготовки, прогнозування потреб ринку праці
Неефективне управління ресурсами	Витрати на реалізацію політики не приносять очікуваних результатів	Оптимізація процесів управління, впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності

Сформовано авторами.

Така таблиця дозволяє чітко зрозуміти основні проблеми, їх наслідки та можливі рішення, що допомагають удосконалити реалізацію державної політики розвитку людського капіталу.

Висновки

Впровадження системного підходу до розвитку людського капіталу є ключовим аспектом для забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку держави. Проблеми, що виникають на цьому шляху, потребують ретельного аналізу та чітких рішень. Визначення основних проблем, їх наслідків та розробка відповідних рішень допомагають створити ефективну політику, яка відповідає сучасним викликам і потребам.

Успішна реалізація державної політики розвитку людського капіталу не лише покращує загальний рівень кваліфікації та мотивації населення, але і сприяє економічному зростанню і соціальному прогресу. Важливо забезпечити комплексний підхід до вирішення існуючих проблем, а також постійно вдосконалювати стратегії на основі нових даних і зворотного зв'язку.

Таким чином, інтеграція системного підходу в соціально-економічну політику дозволяє максимально ефективно використовувати людський капітал для досягнення стратегічних цілей держави, забезпечуючи стабільний розвиток і підвищення якості життя населення.

Список використаних джерел

- Бородавка, Н. Г., П. В. Кривуля. Прагматичні тлумачення терміну «людський капітал» як системи зв'язків між складом інтерпретацій, складом асоційованих управлінських імперативів, складом контекстів економічної діяльності. // [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/07/2024-26-15.pdf>
- Ящук, Т. А. Сутність концепції людського капіталу. Сталий розвиток економіки. 2013. № 4. С. 71-75.
- Рябокін, Т. В. Управління людським капіталом в контексті стратегічного розвитку корпорацій. In The 5th International scientific and practical conference "Modern technologies and processes of implementation of new methods"(February 06-09, 2024) Madrid, Spain. International Science Group. 2024. 368 p. (p. 73-75).
- Ярмоленко, Ю., Іващенко, Т., Гуляєва, Л., Мацьоха, Т. Людський капітал у системі економічних категорій ринку праці: теоретичні аспекти. Економічний дискурс. 2021. № 3-4. С. 96-103.

5. Мельничук, Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення. 2015. 41 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://idss.org.ua/avtoref/2015_melnichuk.pdf
6. Шевченко, Д. В. Інвестиції в людський капітал як фактор підвищення конкурентних переваг економіки. Інноваційна економіка. 2021. № 5-6. С. 51-56.
7. Баєва, О. І., Ісакова, О. І. Моделі розвитку людського капіталу національної економіки. 2024. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/32036/1/295-297.pdf>
8. Smagin, V., Yavorska, O. Системний аналіз в сучасній теорії інтелектуального капіталу підприємства. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2020. № 25. С.155-155.
9. Бикова, А., Чабан, Л., Алексєєв, А. Інвестування в людський капітал у військовий період. Економіка та суспільство. 2023. № 54. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>