

4. Палінчак В.М. До питання про визначення поняття «менеджмент» науковцями України і США. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Випуск 32. С.143-144.

5. Стадник В. В., Йохна М. А. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2003. 464 с.

6. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. К.: Академвидав, 2007. 576 с.

Олена ГОЛОВНИНА,

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі

Наталія ІВАНОВА,

кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри політичних технологій,

Тетяна СЬОМКІНА,

доктор економічних наук, професор
Національний університет біоресурсів і природокористування України,
Україна

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО НАПРЯМІВ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

Людський капітал представлений сумою вартісної оцінки фізичного (біофізіологічного, трудового, культурно-морального), підприємницького та інтелектуального капіталу (сформованих за рахунок знань, навичок, вмінь людини, що не підлягають відчуженню), капіталізованого внеску в майбутні покоління, ефектів трансакційних витрат і суспільних благ, які формує і використовує домогосподарство для продажу на ринку іншому суб'єкту – компанії для використання у виробничій діяльності визначеного регіону – або державі для виконання урядових функцій [1]. Людський капітал компанії включає зокрема домогосподарчої частки також корпоративні знання, навички та вміння людини, що не підлягають відчуженню, та частку корпоративного капіталу – знання корпоративних патентів, комерційних таємниць, авторських

свідоцтв, клієнтського й структурного капіталу. Отже, інвестиції домогосподарства та умови відтворення людського капіталу є основою його формування з доповненням ефекту корпоративних прав і доходів від власності. Створюючи суспільні блага фізичні і юридичні особи отримують визначену їх частку протягом життя в залежності від умов життєдіяльності. В процесі кругообігу в економічній системі людський капітал самозростає: з первісного стану надходить з домогосподарства до компанії, а потім повертається з компанії в домогосподарство в оновленому, збільшеному кількісно-якісному сенсі для подальшого самозростання і розвитку. Згідно кругообігу людського капіталу гроші, авансовані інвестором (домогосподарством, компанією, регіоном, державою), обмінюються на товар – людський капітал у вигляді робочої сили з певними ознаками фізичного, підприємницького, інтелектуального, соціального капіталу), що вкладається у виробничо-торговий процес, не використовується повністю, авансується, а після завершення кругообігу повертається інвестору з нарощеною вартістю. На рівні держави людський капітал є сумарною величиною за усіма економічними суб'єктами (домогосподарствами, компаніями, регіонами) на її території.

Формування та розвиток людського капіталу визначають параметри викликів внутрішнього та зовнішнього середовища. Внутрішнє середовище визначено особливостями здібностей людини з характеристикою ймовірності їх відчуження та специфікою етапів життєвого циклу (формуванням, розвитком, накопиченням, збереженням, використанням). Зовнішнє середовище висуває політичні, інституційні, екологізаційні, інноваційні, соціалізаційні виклики формуванню та розвитку людського капіталу, що повинно супроводжуватись відповіддю державного регулювання. Це стосується чинників, заснованих на знаннях, функцій інноваційних змін (інституціалізація, екологізація, інновації, соціалізація), суб'єктів формування та розвитку людського капіталу, а також чинників, які визначають інвестиційні особливості людського капіталу. Зазначене дозволяє здійснити матричний аналіз оцінки чинників, що впливають на формування та розвиток людського капіталу.

Підставами управління розвитком людського капіталу є необхідність удосконалення інституційних чинників політичної демократизації в Україні, зовнішні ефекти обмеження ресурсів, забруднення навколишнього середовища, зниження якості задоволення потреб, підтримка соціально-економічного середовища, корегування диспропорцій, інфляції, антициклічна та соціальна політики, політика з праці, заробітної плати, зайнятості, розвитку інфраструктури, консолідації суспільства, обмеження тіньової економіки, оптимізація суспільних благ, активізація людського капіталу з урахуванням особливостей його суспільного відтворення, зменшення нерівності доходів і багатства, регулювання частки субсидій у витратах, соціальних стандартів, трансфертів, державної підтримки, пенсійного забезпечення [3].

З метою скорочення інституційно-економічних викликів з врахуванням сучасних процесів розвитку України на різних рівнях управління людським капіталом запропоновані Концепція та Стратегія державного управління формуванням і розвитком людського капіталу [4, 5]. Перший рівень управління оцінює виклики, що виникають між «домогосподарством» (далі ДГ) і «державою», «ДГ» і «регіоном», «ДГ» і «компанією». Відтворення людського капіталу відбувається на основі рівня та якості життя, створених в державі, в домогосподарстві. Проте існуючі доходи населення не дозволяють відтворити якісний кваліфікований людський капітал. Економічні виклики у вигляді депривації та відсутності заощаджень для розвитку, погіршення здоров'я населення і його охорони, конфлікту проміж домогосподарством і державою призвели до погіршення стану людського капіталу, що підсилюється в умовах коронавірусної пандемії та агресивності військових дій. На другому рівні управління відтворення людського капіталу економічні виклики виникають між «ДГ» і «регіоном + державою», «ДГ» і «компанією + регіоном», «ДГ» і «компанією + державою». Економічним викликом стає відсутність умов для відтворення людського капіталу в домогосподарстві, депривація в житловій, соціальній, інфраструктурній сферах, що супроводжується нестачею професійних кадрів в достатній кількості та якості для компаній, регіону,

держави. Завдання управління на рівні: «ДГ» = «регіон + держава» є розвиток людського капіталу при підвищенні добробуту, екологічних інноваціях. Завдання управління на рівні «ДГ» – «компанія + держава»: оптимізація управління інвестиціями компанії, держави в розвиток невиробничої сфери, житловий фонд. Третій рівень управління формування та розвитку людського капіталу діє на рівні «ДГ» = «компанія + регіон + держава», викликом є «потреби у відтворенні не лише робочої сили нормальної якості, а й усіх сутнісних сил людини», який регулюється на засадах інституціоналізації, екологізації, інноваційності, соціалізації.

Стратегія державного регулювання людського капіталу з урахуванням сучасних процесів розвитку України орієнтована на встановлення відповідності розвитку людського капіталу Україні світовим вимогам, аналізі національних, регіональних, домогосподарчих чинників, створенні базових умов розвитку при роздержавленні, приватизації державної власності, моделюванні впливу адаптивного людського капіталу на ВВП та індекс людського розвитку, ефективізації державного регулювання в кожній сфері, яка б забезпечувала створення робочих місць, заробітну плату, скорочення витрат, доходи, самофінансування, податкові надходження з залученням механізмів державно-приватного партнерства, пільг, державної допомоги, поєднання інтересів щодо експлуатації суб'єктами підприємницького, житлового, земельного комплексів.

Інституціоналізація регулює економічні виклики, забезпечує розвиток екологізації, інноваційності, соціалізації. Завданням управління формуванням і розвитком людського капіталу на державному рівні є забезпечення домогосподарству добробуту з існуванням зайвих благ (згідно другого Закону Госсена) для відтворення якісного та кваліфікованого людського капіталу в обсязі, що є необхідним для інноваційного розвитку держави. Регіональна фактична ступінь екологічності середовища як особливість відтворення людського капіталу вступає в протиріччя з інтересами регіону – максимізацією доходності на основі індустріалізації території, концентрації прибуткових компаній без врахування рівня екологічного забруднення. Відповідно,

інструментарієм регулювання зазначеного виклику є екологізація на основі об'єктивних Законів зростання екологічних витрат суспільства та зростання екологічних потреб щодо неможливості відтворення якісного людського капіталу в забрудненому середовищі. Економічним викликом компанії є протиріччя між її прагненням отримати кваліфіковані кадри, робочу силу — та відсутністю у домогосподарства ресурсної бази для відтворення якісного людського капіталу, що потребує створення умов і стимулів для інвестицій компаній в його розвиток на засадах соціалізації та інноваційності.

Таким чином, інституційно-економічні виклики формуванню та розвитку людського капіталу виникають на різних рівнях як наслідок розбіжності інтересів домогосподарства, компаній, регіонів і держави, які потребують державного правління для підвищення рівня життя та працездатності носіїв людського капіталу. Одним з основних інституційно-економічних викликів є розбіжність інтересів домогосподарства при покритті сукупних витрат і максимізації доходів, заощаджень, добробуту як кількості зайвих благ — і інтересів держави як максимізація якісної робочої сили та скорочення депривації. Для скорочення зазначеної розбіжності інтересів запропоновано у сфері формування соціальних стандартів змінити базовий вектор орієнтації з доходів на сукупні витрати для забезпечення умов відтворення людського капіталу і підвищити розмір прожиткового мінімуму до перевищення величини сукупних витрат. На цій основі доцільно встановити: по-перше, постійну соціальну підтримку для соціально незахищених верств населення, по-друге, змінити базу для нарахування субсидій з доходів на сукупні витрати; по-третє, встановити часову базу розрахунку субсидій для визначення статусу субсидіанта на момент нарахування та порядку їх надання; в-п'яте, забезпечити щоквартальне інфляційне корегування бази, меж соціальних стандартів. Зазначені інновації дозволять скоротити депривацію та забезпечити підвищення рівня життя в країні та стабілізувати формування людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Golovnina O. G. Methodology socio-economic development and management. Economics and Finance. Scientific journal. Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles. 2015. Vol.1. P. 69–77.
2. Головніна О. Г. Methodology of the socio-economic adjusting in the conditions of transformation economy. Economic efficiency of business in the conditions of unstable economy: Collective monograph. Aspect Publishing of Budget Printing Center Taunton MA United States of America, 2015. P. 31–37.
3. Гапоненко В.Г. Система інституційних чинників політичної демократизації в Україні: монографія. Київ, 2020. 311 с.
4. Golovnina O. G. Problem of human capital formation in Ukraine. Economics and Finance. Scientific journal. 2019. Issue 6. P. 49–71.
5. Головніна О. Г. Управління людським капіталом: теорія, методологія, практика: монографія. Київ, 2019. 473 с.

Ірина ГУРСЬКА,
кандидат економічних наук, доцентка кафедри
економіки і менеджменту,
Марта ГЕТЬМАН,
ст. грп. Мн-41Б,
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»,
м. Бережани, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасні підприємства є складними та динамічними системами з великою кількістю складових, оптимальне поєднання яких і визначає якість функціонування організаційної структури управління в цілому. Одними з важливих тенденцій розвитку сучасних підприємств є раціоналізація організаційних форм їх внутрішнього та зовнішнього управління.

Організаційна структура управління підприємства, на думку О. Кузьміната, О. Мельник, являє собою упорядковану сукупність підрозділів, які