

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

---

УДК 331.1

ББК 65.01

Н62

Хмельницкий национальный университет (Украина)

**Николайчук Николай Владимирович**

*e-mail: [nikolaychuk@ukr.net](mailto:nikolaychuk@ukr.net)*

### УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Проведен анализ направления формирования механизма управления конкурентоспособностью человеческого капитала в условиях зарождения и развития экономики знаний. Определены условия эффективной государственной политики в области управления человеческим капиталом.

---

**Nikolaychuk N.V.**

*e-mail: [nikolaychuk@ukr.net](mailto:nikolaychuk@ukr.net)*

### MANAGEMENT APPROACH TO BUILD A COMPETITIVE HUMAN CAPITAL KNOWLEDGE ECONOMY

The analysis of the directions of the formation mechanism of competitiveness management of human capital in the origin and development of the knowledge economy. The conditions for effective public policy in the field of human capital management.

---

**Ключевые слова:** человеческий капитал, управление, эффективность, конкурентоспособность

**Key words:** human capital, management, efficiency, competitiveness

Существующие формы обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала определяются особенностями социально-экономического развития, комплексом факторов конъюнктурного характера развития экономики и рынка труда, институциональным обеспечением процесса демографического воспроизводства, образовательного обеспечения формирования качественных характеристик и медицинского обеспечения.

Исследованию человеческого капитала посвящены работы многих известных зарубежных и украинских ученых, среди которых Г. Беккер, Т. Шульц, И. Фишер, Е. Гришнова, М. Долишний, Э. Либанова, Л. Семив, Л. Шевчук и др. Зарубежными учеными первоначально заложены базовые основы исследований человеческого капитала, определены ключевые направления его развития. Украинские ученые адаптировали заложенную зарубежными исследователями научную базу к условиям развития Украины, разработали практические и методологические рекомендации управления человеческим капиталом страны.

Становление конкурентной базы, ее развитие на основе знаний и опыта характеризуется неоднозначными проявлениями, в пределах которых формируется человеческий капитал. В тоже время четкого видения управленческих подходов к его формированию пока не существует. Поэтому целью публикации определено обобщение управленческих подходов к формированию конкурентоспособного человеческого капитала в условиях существующих проявлений развития экономики знаний.

Управление конкурентоспособностью человеческого капитала как категорией потенциальной способности реализовать накопленный актив в процессе соперничества определяется задачами, заложенными на этапе стратегического проектирования и формализации миссии [1, 412]. Традиционный подход к выделению трех уровней исследуемой категории с распределением на уровень носителя человеческого капитала субъектов хозяйствования и экономики страны, которые являются отличным по функциональной нагрузке, форме и виду человеческий капитал, предполагает наличие трех регуляторно-управленческих направлений. В то же время следует обратить внимание на критерии формирования системы и механизма управления. Разделение на первичный уровень носителя человеческого капитала, уровень использования субъектов хозяйствования и уровень использования вторичных эффектов экономики страны не возможно транспонировать в систему управления [2, 167]. Наоборот, в пределах соблюдения трехуровневого подхода первичным управленческим уровнем с учетом объема регуляторно-управленческих усилий

выступает уровень государства, вторым – уровень субъектов хозяйствования, третьим – носителя человеческого капитала [2, 169].

Таким образом, критерием формирования структуры механизма управления конкурентоспособностью человеческого капитала выступает объем управленческих усилий, приложенных на уровне, а не первичность формирования человеческого капитала.

С учетом ресурсной базы, наличия в распоряжении функционально закрепленных возможностей формирования законодательной базы, регуляторных возможностей, бюджетирования, управления демографическими процессами, стимулирования инноваций, инвестиций и т. д., главным системообразующим уровнем управления конкурентоспособностью выступает уровень государства.

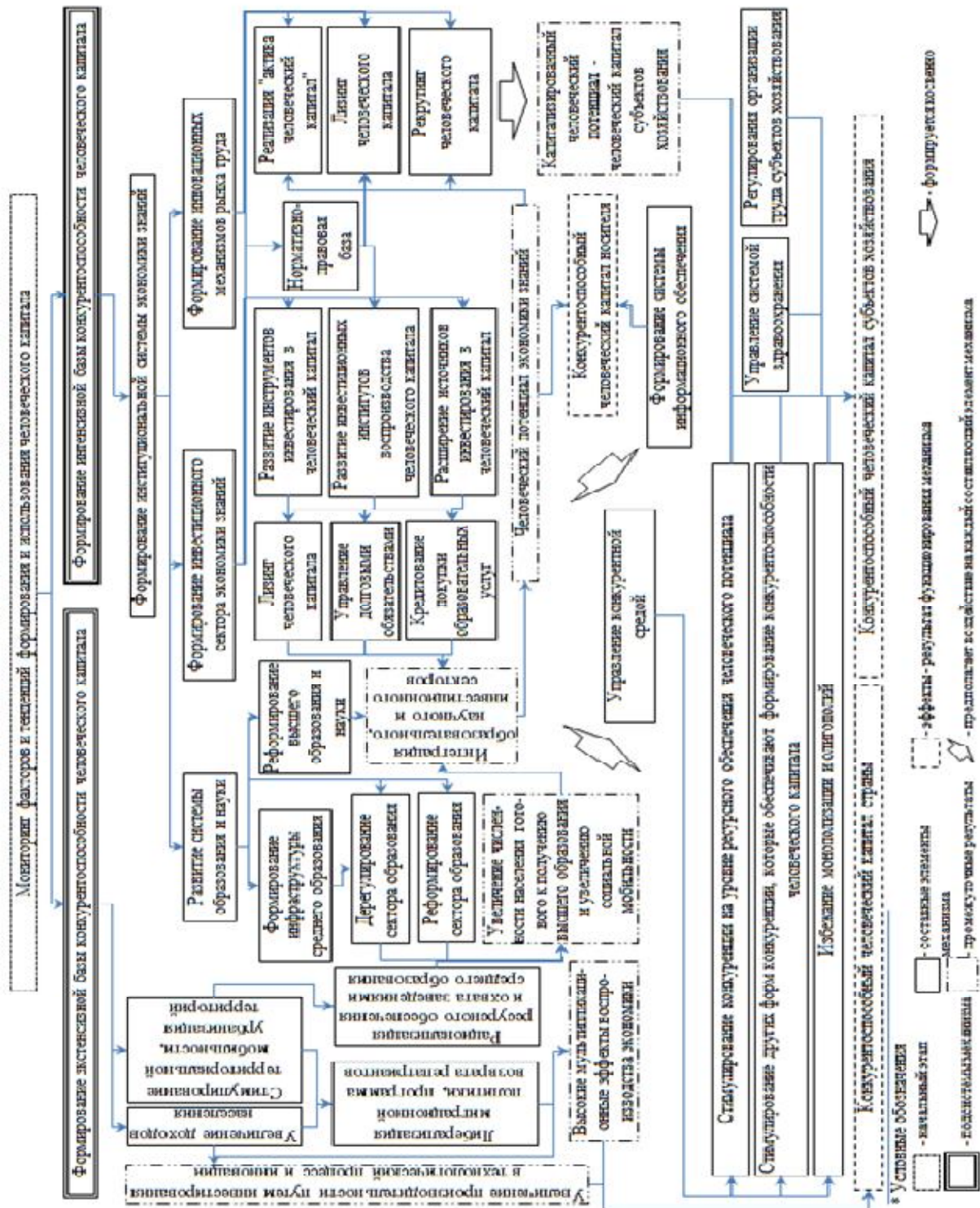
В тоже время действия и политика государства в части реализации программ формирования конкурентоспособности реализуются исключительно с помощью регуляторных мер, а управление распространяется только на государственные учреждения и органы власти. Эффективность государственного регулирования определяет конкурентоспособность человеческого капитала на уровне носителя, субъектов хозяйствования и национальной экономики. На основании эффективности регулирования процессов формирования и использования человеческого капитала страна конкурирует с другим странами путем максимизации масштабов экономики, и как следствие ее привлекательности для международных инвесторов, а также путем обеспечения эффективности системы освоения международных инвестиций.

На уровне субъектов хозяйствования, в пределах рекрутинговых стратегий и менеджмента, происходит управление конкурентной политикой, на основе которой бизнес-структуры формируют конкурентные преимущества за счет накопления "актива человеческого капитал". Преследуя коммерческую цель, субъекты хозяйствования ориентируются исключительно на получение эффекта от "актива человеческого капитал", поэтому их роль в формировании конкурентоспособности сводится исключительно к его использованию. Другие смежные операции трактуются как нерациональные, что приводят к снижению эффективности управления. В пределах традиционных концепций на уровне субъектов хозяйствования происходит конвертация человеческого потенциала, сформированного на уровне носителя, в человеческий капитал. На уровне носителя в форме человеческого потенциала закладываются качественные характеристики человеческого капитала. Их совокупность, уровень и состав, с одной стороны, определяются доступностью к ресурсам развития, а с другой – конкуренцией за них. В процессе построения механизма управления человеческим капиталом необходимо так же учесть характеристики последнего. В первую очередь следует обратить внимание на формирование человеческого капитала в условиях экономики знаний, его отсутствие в индустриальной экономике, и ограниченные функции в условиях информационного общества.

Следуя целям и задачам повышения конкурентоспособности человеческого капитала, учитывая ценности общества знаний, среди которых знания, инновации, образование, информация, общее использование знаний, демократия, свобода мысли и творческой деятельности, социальный капитал и т. д. [3, 38-52], гипотетический механизм управления конкурентоспособностью следует представить в качестве совокупности подсистем (рис. 1): формирования экстенсивной ресурсной базы, базы развития и воспроизводства человеческого капитала на основе демографической политики и управления социальной мобильностью [4, 314]; развития институциональной системы экономики знаний и системы инвестиционного воспроизводства человеческого капитала; управления процессами эволюции отношений собственности; формирования задела зарождения механизма управления человеческим капиталом.

В пределах предложенного механизма управления конкурентоспособностью человеческого капитала предусмотрено синхронно проводить формирование экстенсивной базы, которая традиционно рассматривается в форме демографического потенциала и интенсивной базы – комплекса мероприятий по обеспечению образовательного процесса, эффективности использования человеческого капитала, а также обеспечение на каждом этапе конкурентных условий. Высокий уровень эффективности механизма – конкурентоспособности человеческого капитала следует ожидать на этапе окончательного завершения формирования всех элементов. В то же время на этапе формирования предусмотрена возможность применения как отдельных элементов, так и подсистем. При условии согласования функциональной нагрузки отдельных подсистем не до конца сформированного механизма эффект от его использования гипотетически превышает конкурентоспособность человеческого капитала индустриального и аграрного обществ.

Механизм управления конкурентоспособностью человеческого капитала страны. Рис. 1



Распределение на две подсистемы – экстенсивную и интенсивную – предусматривает мобилизацию человеческих ресурсов, их территориальное перераспределение и использование накопленных на этапе аграрного и индустриального развития демографических резервов. Из традиционных резервов наращивания демографического потенциала, механического и естественного прироста населения, использование последнего, учитывая тенденции последних десятилетий, не гарантирует эффект для Украины. Приняв такого рода аргументы, целесообразно считать, что использование механического перемещения населения, с одной стороны, гарантирует его прирост в пределах глобального миграционного обмена, а с другой – перераспределение в пределах национальной экономики, в процессе которого повышается эффективность капитализации природного и приобретенного потенциала на каждом из этапов жизненного цикла человека. Вместе с

тем формирование экстенсивной базы требует увеличения дохода, с помощью которого провоцируются системные преобразования, наращивание производительности труда путем инвестирования в инновационные технологии, перераспределение занятости в пользу секторов обслуживания и, в частности секторов, отнесенных к экономике знаний [2, 166].

Промежуточным эффектом функционирования подсистемы формирования экстенсивной базы конкурентоспособности человеческого капитала следует считать наращивание производительности путем инвестирования в технологический процесс, инновации и высокие мультипликативные эффекты, определяющие совокупный эффект – конкурентоспособность экономики страны. Другим промежуточным результатом подсистемы формирования экстенсивной базы воспроизводства человеческого капитала выступает рост численности населения, готового к получению высшего образования, и рост социальной мобильности. Таким образом, эффекты функционирования экстенсивной базы выступают резервом роста конкурентоспособности человеческого капитала на уровне его носителя и субъектов хозяйствования.

Наличие резервов гарантированно превращается в эффекты исключительно при возможности их использования, т. е. доступа к управленческим инструментам, инфраструктуре и т. д. Несмотря на высокую эффективность экономик некоторых стран, их принадлежность к экономикам аграрного, индустриального и информационного типа требует использования средств преобразования экстенсивных резервов в конкурентные эффекты. То есть все национальные экономики требуют формирования институциональной системы экономики знаний в пределах воспроизводства интенсивной базы конкурентоспособности человеческого капитала.

Направлениями формирования институциональной системы следует определить развитие образовательного сектора согласно критериям экономики знаний, формирования инструментов инвестиционного воспроизводства человеческого капитала и механизмов его использования. Образовательное направление институциональной системы обеспечивает формирование человеческого капитала, инвестиционное – финансовых инструментов покупки образовательных услуг, а рынок труда – преобразования человеческого потенциала в капитал и его использования.

Перечень ключевых элементов формирования институциональной системы образовательного сектора предусматривает оптимизацию инфраструктуры среднего образования в соответствии перераспределенного территориального размещения населения, а дерегулирование и реформирование образовательного сектора вместе с результатом функционирования экстенсивной подсистемы обеспечивает рост численности населения, готового к получению высшего образования и рост социальной мобильности. Последний синергический эффект вместе с реформированием высшего образования выступает предпосылкой формирования человеческого потенциала экономики знаний [5, 7].

Преобразование предпосылок в потенциал возможно при условии финансирования покупки образовательных услуг. С этой целью происходит формирование институциональной системы инвестиционного сектора экономики знаний. В частности, неотъемлемыми элементами выступает развитие инструментов инвестирования в человеческий капитал, инвестиционных институтов воспроизводства человеческого капитала и расширение источников инвестирования человеческого капитала. Результатом построения институциональной подсистемы инвестиционного сектора выступают инструменты инвестиционного воспроизводства человеческого капитала. Примерами новосформированных инвестиционных инструментов могут быть лизинг человеческого капитала, управление долговыми обязательствами, кредитование покупки образовательных услуг и т. п. В совокупности перечень приведенных инструментов обеспечивает интеграцию образовательного и инвестиционного секторов, при котором система образования превращается в отдельный сектор экономики знаний. Эффектом от интеграции выступает формирование человеческого потенциала экономики знаний.

Отдельным элементом проектируемого механизма выступает система информационного обеспечения. Результатом функционирования информационной системы выступает снижение влияния субъективного фактора на принятие решения по конвертации человеческого потенциала в капитал. Система информационного обеспечения выступает катализатором воспроизводства эффектов формирования конкурентоспособного человеческого капитала.

На уровне субъектов хозяйствования конвертация человеческого потенциала в капитал возможна исключительно на основе купли-продажи прав на "актив человеческого капитал". Отсутствие последнего в аграрной и индустриальной экономике и ключевое значение в экономике знаний требуют нормативно-правового закрепления в пределах институциональных подсистем инвестиционного сектора и рынка труда. Конвертация человеческого потенциала в человеческий капитал предполагает его покупку в форме "актива человеческого капитал", лизинг и рекрутинг человеческого капитала, и фактически отражает объем обязательств носителя человеческого капитала по выполнению функциональных обязанностей. Оцененная в процессе конвертации стоимость в форме оплаты труда, договорных обязательств или объемов контрактов выступает оценочным показателем эмпирической стоимости человеческого капитала. В то же время в предложенном проекте государство, как правило, не принимает участия в процессе купли-продажи,

конвертация происходит на уровне субъектов хозяйствования, а в пределах механизма управления на уровне государства формируются эффекты в форме капитализированного человеческого потенциала – человеческого капитала субъектов хозяйствования.

Эффективность как процесс максимального использования резервов человеческого капитала и в конечном итоге обеспечение высокой конкурентоспособности человеческого капитала предусматривает применение в пределах проектируемого механизма элементов повышения эффективности. В частности, ключевая роль отведена управлению системой здравоохранения, благодаря которой расширяется фактический фонд рабочего времени, снижается потеря трудоспособности, обеспечивается реабилитация носителей человеческого капитала, временно потерявших трудоспособность.

Эффективную конвертацию человеческого потенциала в капитал также целесообразно осуществлять путем регулирования организации труда субъектов хозяйствования, в частности: определения санитарных норм и техники безопасности; установления максимального порога продолжительности рабочего времени, режима отдыха, сменности и т. д.; ограничения на выполнение неспецифических функций, видов труда, работ; установки минимального размера оплаты труда, и т. д.

Другим, вероятно, не менее действенным элементом обеспечения высоких эффектов функционирования проектируемого механизма выступает управление конкурентной средой. Последнее предусматривает избежание монополизации и олигополий в секторах формирования человеческого потенциала и капитала; стимулирование конкуренции на уровне ресурсного обеспечения формирования человеческого потенциала; стимулирование других форм конкуренции, обеспечивающих формирование конкурентоспособности человеческого капитала.

Таким образом, в пределах определенных особенностей социально-экономического развития, управление конкурентоспособностью человеческого капитала целесообразно реализовать на основе совокупности подсистем формирования экстенсивной демографической ресурсной базы; развития институциональной системы экономики знаний и системы инвестиционного воспроизводства человеческого капитала; управление процессами эволюции отношений собственности.

Перспективы дальнейших исследований следует наметить в направлении формировании критериальной базы и системы информационного обеспечения управления предложенным механизмом управления конкурентоспособностью человеческого капитала.

#### **Библиография:**

1. Мельничук Д. П. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Д.П. Мельничук, С.В. Обіход // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч II – К.: КНЕУ, 2008. – С. 380-720;
2. Ніколайчук М. В. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Інноваційна економіка. – Тернопіль. – 2012. – №2[28]. – С. 165 – 170;
3. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. – К. : УВС НБУ, 2011. – 406 с.;
4. Павлів-Самоїл Н. П. Соціально-трудова мобільність – чинники виникнення трудових міграцій в сучасних умовах / Н.П. Павлів-Самоїл // Митна справа № 2 (80), 2012, Ч. 2, К. 1. – С. 311-316;
5. Садовська Г. Ф. Чинники конкурентоспроможності інтелектуального капіталу / Г.Ф. Садовська // Проблеми науки. – 2008. – № 6. – С. 2–8.