

Функціонування і розвиток механізмів державного управління
УДК 323.2:331.5

Терещенко Діна Акрамівна

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Терещенко Дина Акрамовна

*кандидат наук государственного управления, доцент,
доцент кафедры менеджмента и публичного администрирования
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры*

Tereshchenko Dina

*PhD in Public Administration, Associate Professor,
Associate Professor of Management and Public Administration Department
Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture*

ORCID: 0000-0003-0633-0097

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

FEATURES OF THE STATE POLICY IMPLEMENTATION OF THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню особливостей реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні. Державну політику розглянуто як процес трансформації державного управління для переформатування суспільних відносин у сфері створення, накопичення та використання людського капіталу. Зазначено, що сучасна парадигма соціально-економічного розвитку активно використовує*

людський капітал як фактор безпосереднього впливу на економічне зростання, особливо за рахунок наукомістких галузей. Аргументовано пріоритетність соціально-економічних, інноваційних, інституційних чинників формування людського капіталу, які мають безпосередній вплив на якісну складову розвитку людського потенціалу. Доведено, що процеси реалізації державної політики мають спиратися на визначення цілей, вимог, наявних ресурсів, галузеву специфіку, розроблені стратегічні програми та інвестиції.

Запропоновано науково-методичний підхід до формування концепції державного управління розвитком людського капіталу, який полягає в одночасному використанні системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів. Кожен з цих підходів відрізняється власним набором структурних елементів, гармонійне поєднання яких дозволяє підвищити ефективність розробки та реалізації заходів державного регулювання, головною метою яких є формування комплексного механізму інноваційного впливу на якість людського капіталу за рахунок використання адміністративних, правових, організаційних та економічних механізмів державного управління.

Наголошено, що забезпечення дієвості системи державного управління вимагає її адаптації до нових вимог трансформації суспільства. В цих умовах важливими є розробка та здійснення системних заходів державної соціально-економічної політики, спрямованих на забезпечення інституціональних умов ефективної діяльності інвесторів у розвиток людини, сталого економічного розвитку та побудови нової, соціальноорієнтованої, інноваційної економічної моделі в Україні.

Ключові слова: людський капітал, державна політика, розвиток, механізми державного управління.

Аннотация. *Статья посвящена исследованию особенностей реализации государственной политики развития человеческого капитала в Украине. Государственную политику рассмотрено как процесс трансформации государственного управления для реформирования общественных отношений в сфере создания, накопления и использования человеческого капитала. Отмечено, что современная парадигма социально-экономического развития активно использует человеческий капитал как фактор непосредственного влияния на экономический рост, особенно за счет наукоемких отраслей. Аргументирована приоритетность социально-экономических, инновационных, институциональных факторов формирования человеческого капитала, которые имеют непосредственное влияние на качественную составляющую развития человеческого потенциала. Доказано, что процессы реализации государственной политики должны опираться на определение целей, требований, имеющихся ресурсов, отраслевую специфику, разработанные стратегические программы и инвестиции.*

Предложено научно-методический подход к формированию концепции государственного управления развитием человеческого капитала, который заключается в одновременном использовании системного, комплексного, ситуационного, процессного и маркетингового подходов. Каждый из этих подходов отличается собственным набором структурных элементов, гармоничное сочетание которых позволяет повысить эффективность разработки и реализации мер государственного регулирования, главной целью которых является формирование комплексного механизма инновационного влияния на качество человеческого капитала за счет использования административных, правовых, организационных и экономических механизмов государственного управления.

Отмечено, что обеспечение действенности системы

государственного управления требует ее адаптации к новым требованиям трансформации общества. В этих условиях важны разработка и осуществление системных мер государственной социально-экономической политики, направленных на обеспечение институциональных условий эффективной деятельности инвесторов в развитие человека, устойчивого экономического развития и построения новой, социально ориентированной, инновационной экономической модели в Украине.

Ключевые слова: человеческий капитал, государственная политика, развитие, механизмы государственного управления.

Summary. The article is dedicated to the research of features of the public policy implementation of the human capital development in Ukraine. The state policy is concerned as a transformation process of the government control for reformatting of social relations in the sphere of formation, accumulation and application of the human capital. It is noted that the modern paradigm of the economic and social development extensively uses the human capital as a factor of direct influence on economical growth, particularly by means of the knowledge intensive industries. The priority of social and economic, innovative, institutional factors of the human capital, which have direct influence on the qualitative component of the human capital development, is argued. It is proved that the processes of the state policy implementation should be supported by determination of goals, demands, available resources, industrial specific nature, developed strategic programs and investments.

The scientific-methodological approach to formulation of the concept of the public administration of the human capital development is proposed, which consists in simultaneous use of system, complex, situational, process and marketing approaches. Each of these approaches is distinguished by its own set of structural elements, well-balanced combination of which allows increasing

efficiency in development and realization of the government regulations, the main purpose of which is formation of a complex mechanism of innovative impact on the human capital quality through administrative, legal, organizational and economic mechanisms of the government control.

It is noted that assurance of efficiency of the government control system requires its adaptation to the new demands of the society transformation. Under these circumstances development and implementation of the systematic measures of the state social and economic policy are important, which are directed at assurance of institutional conditions for investors' effective activities in human development, sustainable economic development and formation of a new socially oriented, innovating economic model in Ukraine.

Key words: *human capital, state policy, development, mechanisms of public administration.*

Постановка проблеми. Вибудовування різних управлінських моделей, які передбачають, поряд із зростанням ВВП, підвищення якості життя, рівня людського розвитку, все більше уваги приділяє питанням дослідження людського капіталу як одного з основних елементів майбутнього інноваційного світу. Враховуючи багатоаспектність реалізації завдань щодо формування, накопичення та використання людського капіталу, виникає потреба ефективного управління зазначеним процесом на рівні держави. В міру поступового зменшення ролі та результатів існуючих моделей соціально-економічного розвитку країни, науковці все глибше намагаються дослідити можливості людських ресурсів, впливу на них держави, а звідси – і необхідність формування державної політики щодо розвитку людського капіталу з метою досягнення необхідних суспільних цілей.

Пріоритетами державної політики щодо сфери розвитку людського капіталу вбачається створення конкурентоспроможної економіки на основі

людських здібностей, компетентностей та можливостей; реалізація забезпечення необхідними ресурсами напрямів та сфер, що формують людський капітал; впровадження можливих форм накопичення людського капіталу; формування інноваційного та підприємницького середовища на державному, регіональному та місцевому рівнях. Таким чином, впровадження державної політики передбачає реалізацію механізмів державного управління, спрямованих на забезпечення встановлених цілей у сфері розвитку людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні питання, пов'язані з методологією пошуку шляхів формування державної політики розвитку людського капіталу досліджено такими вченими, як О. Гершон [19], С. Голдін [2], С. Горбань [5], Дж. Лі [26], Р. Мануеллі [18], Е.Стрейсніг [21], К. Хамільтон [10], Р. Хіп [25], О. Чумак [5] та інші. Разом з тим, не дивлячись на значний науковий доробок, необхідним залишається поглиблене вивчення особливостей реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Мета статті. Метою статті є дослідження особливостей реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні з урахуванням змін світових тенденцій.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах можна говорити про нову парадигму соціального, економічного і політичного розвитку, що засновано на інтенсивному використанні людського капіталу [1]. Поняття людського капіталу можна трактувати як сукупність нематеріальних ресурсів, вкладених у фактор праці, які підвищили його продуктивність [2], та включає отримання знань, ідей, навичок та інших «невидимих» активів людей, які можна використовувати для створення економічної цінності [3]. Людський капітал має прямий вплив на економічне зростання за рахунок продуктивності та інноваційності освічених людей, що призводить до створення нових продуктів. Людський капітал сприяє

впровадженню технологій із сусідніх країн за рахунок поглинання ідей та імпорту обладнання. Вплив людського капіталу на зростання ВВП посилюється, коли наукомісткі галузі, що виробляють товари з доданою вартістю, набувають важливого значення в складі економіки. Відсутність промислових структур, які не можуть належним чином інтегрувати високоосвічених людей у продуктивну систему, породжує невтішні економічні результати [4].

Виділяють певні чинники, які мають вплив при формуванні людського капіталу: рівень розвитку економіки держави; стан демографічної ситуації та показник тривалості життя; рівень доходів населення; рівень якості та доступності освіти та сфери охорони здоров'я; розвиненість суспільних свобод та демократичних інституцій; екологічна безпека та стан навколишнього середовища; кількість та тривалість інвестицій в людський капітал; розвиненість громадянського суспільства тощо [5]. Зазначені фактори є змінними величинами та можуть корегуватися в той чи інший бік. Окремі напрями мають більш гнучку реакцію на управлінський вплив, інші передбачають формування інституційного середовища, подолання впливу зовнішніх чинників, досягнення певного еволюційного стану суспільства. Але конкретні дії повинні визначатися розробленою та схваленою державною політикою відповідної галузі чи напрямку.

Під державною політикою дослідники сфери державного управління розуміють засіб, за рахунок якого держава може досягати встановленої мети у певному секторі шляхом правових, економічних, адміністративних методів впливу та наявних у розпорядженні ресурсів [6, с. 122]. Державну політику розглядають як процес трансформації державного управління з системи реагування на проблеми в систему, яка розширює адаптивні можливості держави та суспільства і здійснює цілеспрямовані зміни суспільних відносин [7, с. 42]. Важливими характеристиками державної

політики визначають: реагування на зміни, які відбуваються в суспільстві та державі; комплексний характер і розгляд проблем у взаємозв'язку з іншими; ефективність і результативність; довіра населення [8, с. 55].

Державна політика, спрямована на збільшення людського капіталу, традиційно стосується атрибутів людського капіталу (як правило, знань і навичок), що передбачає освіту та навчання. Розвиток атрибутів (таких як ставлення та сприйняття), що впливають на готовність працівників до інновацій, потребують різних втручань у державну політику: забезпечення доступності суб'єктам господарської діяльності необхідних ресурсів та знання, для зосередження уваги зазначених суб'єктів на складових людського капіталу. Держава повинна мінімізувати ризики, пов'язані з підприємствами, які інвестують у формування складових людського капіталу, що матиме за мету – стимулювання інновацій [9].

Людський капітал становить дві третини загального багатства (включаючи природний капітал) у більшості промислово розвинених економік [10]. Висвітлюючи важливість людського капіталу, Рада Європейського Союзу констатує, що освіта та навчання, оскільки вони обидва сприяють накопиченню людського капіталу [11], мають вирішальну роль у вирішенні багатьох соціально-економічних, демографічних, екологічних та технологічних викликів, які постають сьогодні та виникнуть у майбутньому [12].

Державна політика спирається на визначені цілі, вимоги, наявні ресурси, галузеву специфіку та розроблені стратегічні документи (рис. 1). Реалізація державної політики відбувається за рахунок використання механізмів державного управління.

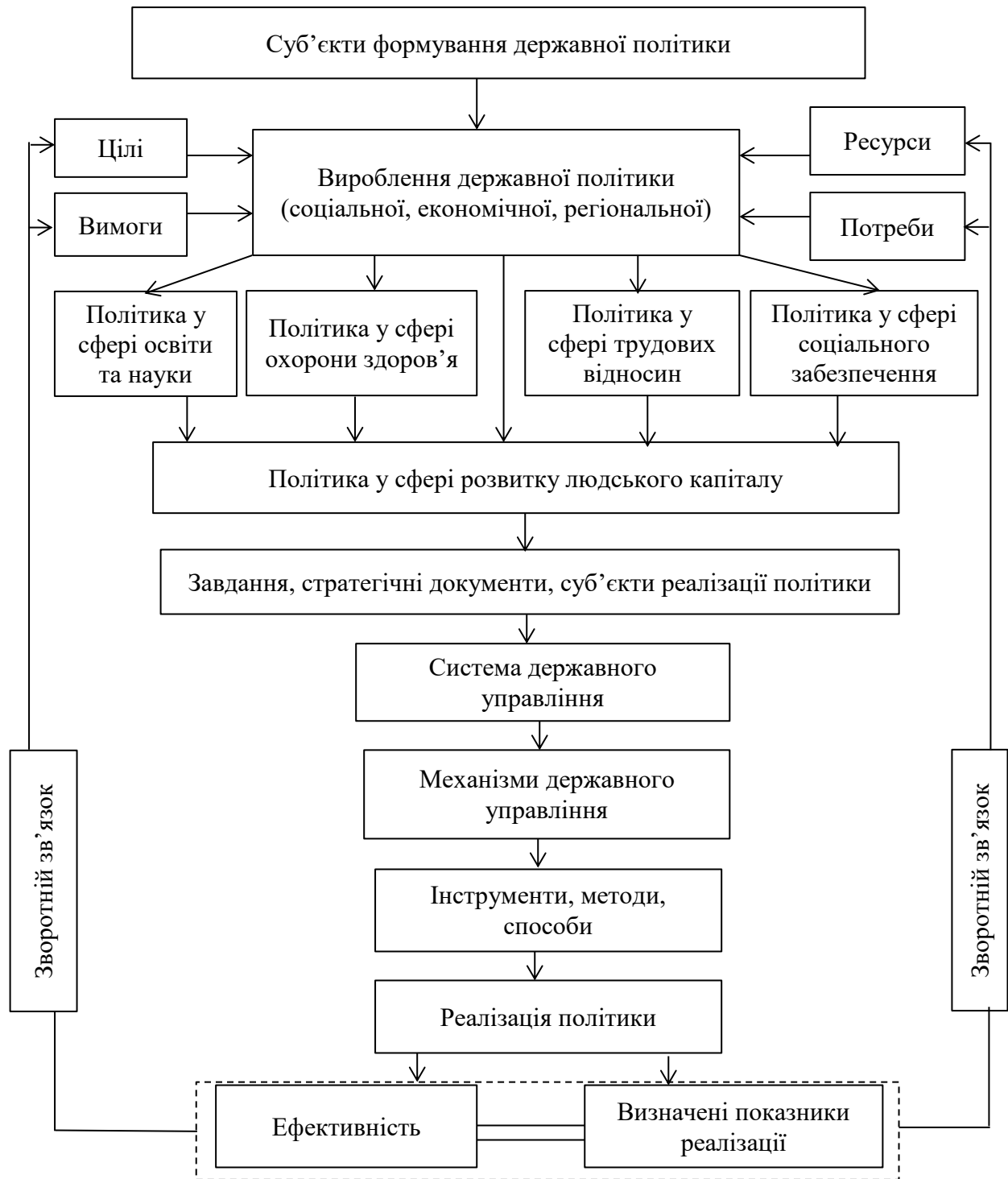


Рис. 1. Модель формування та реалізації політики розвитку людського капіталу в Україні

Джерело: складено автором на основі [2; 5; 10; 11; 19]

З огляду на фундаментальну роль, яку відіграє людський капітал в економічному зростанні та розвитку, особливо для «економіки знань»,

дослідження, пов'язані зі зростанням, повинні включати людський капітал у свій аналіз [13]. Слідуючи зазначеній логіці, наука «державне управління» має зосереджуватися на теоретико-методологічних аспектах дослідження формування політики розвитку людського капіталу та методів його нарощування. Однією з причин, що пояснює низьке зростання продуктивності праці, на думку деяких науковців, є низький темп інвестування в людський капітал, інша причина – неможливість знайти правильні шляхи вкладень у людський капітал [14].

Вимірювання людського капіталу за допомогою кількісної змінної, доводить: більший людський капітал передбачає збільшення загального зростання продуктивності шляхом наслідування. Показник людського капіталу також призводить до зростання в країнах ЄС, але лише шляхом наслідування, оскільки це пов'язано з більшою здатністю поглинати знання з-за кордону. Щоб зростати за допомогою інновацій, потрібен інший тип формування людського капіталу, який вимірюється показником пізнавальних навичок [15]. В дослідженні [16] результати говорять про те, що якісні заходи формування людського капіталу є більш ефективними для інновацій. З політичної точки зору, орієнтація на кількість освітніх політик недостатня для зростання економіки, заснованої на знаннях, а якість освітньої системи є найважливішою змінною для зростання [15].

Складність ролі людського капіталу у стимулюванні інновацій передбачає, що система інновацій повинна охоплювати різні рівні аналізу людського капіталу. На рис. 2 показано взаємозв'язок між людським капіталом та інноваціями на різних етапах накопичення людського капіталу. Отже, незважаючи на те, що людський капітал в основному генерується на індивідуальному рівні, його важливість як критичного ресурсу походить від колективного накопичення індивідуального людського капіталу на рівні працівника, підприємства, сектору економіки та країни [17], що без сумніву повинно враховуватися у основних підходах

до формування державної політики.

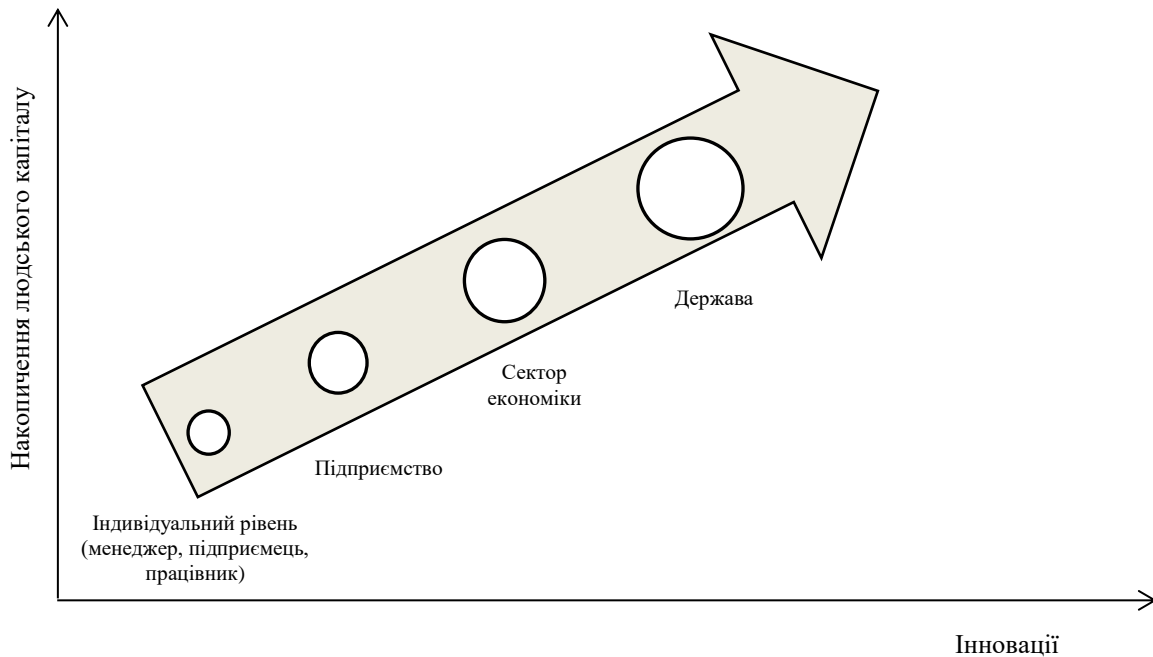


Рис. 2. Етапи накопичення людського капіталу та інновацій [17]

Людський капітал відіграє центральну роль у визначенні багатства націй і якість людського капіталу систематично змінюється залежно від рівня розвитку. Велика частка різниці у виробництві між країнами зумовлена різницею в якості людського капіталу. Типовий індивід у бідній країні не лише навчається менше років, але й набуває менше людського капіталу за рік навчання в школі. З точки зору політики, навіть незначне підвищення продуктивності праці може призвести до великих прибутків виробництва на одного працівника в перспективі [18].

Зростання продуктивності праці може бути посилено, якщо розвиток людського капіталу буде покращено шляхом розробки та прийняття нових стратегій у виробничій та економічній діяльності. Цілі сталого розвитку (ЦСР) підкреслюють напрям розвитку людського капіталу через інклюзивну та якісну освіту за допомогою гідних умов праці та зростання [19].

На національному рівні інвестиції у навчання підвищили міжнародну

конкурентоспроможність та мінімізували ризик безробіття [17]. У всіх країнах ВВП на душу населення позитивно співвідноситься з показниками стану здоров'я [20]. Інвестиції в людський капітал не тільки мають велику кількість соціальних, економічних та медичних переваг серед населення, але також представляють ефективну стратегію адаптації стосовно майбутніх проблем, що виникають внаслідок антропогенних змін клімату [21].

Розробники політики повинні впроваджувати базові навички ІКТ у початковій освіті, адаптуючи шкільні програми та запроваджуючи навчальні можливості на основі роботи, щоб надати молоді компетентності, які роблять їх доповненням до цифрових технологій [22].

Університети та інші ВНЗ мають відповідний вплив на деякі змінні, пов'язані з регіональною економічною динамікою, сприяючи формуванню людського капіталу, створенню нових підприємств та підвищенню продуктивності праці. Зокрема, регіони отримуватимуть користь лише за наявності високого рівня людського капіталу, якщо є мінімальні умови для використання цих висококваліфікованих людей. В іншому випадку більша частина освіченої робочої сили може мігрувати, і більшість регіональних інвестицій у модернізацію людського капіталу закінчиться перевагою інших регіонів (як правило, більш багатих) та потенційно посилить існуючі регіональні відмінності. Політичні стимули до формування нових підприємств можуть бути частиною стратегії, спрямованої на зменшення регіональних нерівностей та зменшення дисбалансів людського капіталу, викликаних міграцією. Якщо дивитися на вищу освіту, без ефективної регіональної політики, існує ризик, що випускники переїдуть в інше місце, оскільки місцева економічна динаміка буде недостатньою, щоб утримати та скористатись потенціалом людського капіталу. Існує необхідність більшої взаємодії та координації між провідними суб'єктами вищої освіти та регіональною політикою з метою просування більш згуртованої та

ефективної економічної політики шляхом підвищення кваліфікації людського капіталу [23].

Інвестиції в людський капітал ефективно підтримують економічне зростання. Тому освіта повинна зосереджуватися на якості та ефективності освіти для вдосконалення пізнавальних навичок. Додаткові витрати на освіту забезпечують освітні ресурси, фізичну інфраструктуру та домашню освіту, одночасно покращуючи соціальне забезпечення. Різноманітність навичок робочої сили може бути збільшена за рахунок більшої освіти та заохочень до участі у галузі охорони здоров'я та добробуту, техніці, виробництві, будівництві та науці. Це включає поступове коригування освітніх рівнів та орієнтацію на навички роботи на високому та середньому рівнях, включаючи надання стимулів для відповідних прямих іноземних інвестицій (ПІІ) [24]. Визнання важливості інвестицій в людський капітал вимагає дотримуватись ефективних стратегій впровадження та державної фінансової підтримки (близько 2–5% ВВП) [25].

Взаємодія між доходом, нагромадженням людського капіталу та коефіцієнтом народжуваності відіграє важливу роль у переході багатьох країн від малозабезпечених, неосвічених суспільств до суспільств з високим рівнем доходу, добре освічених та їх структурних змін від сільськогосподарського до промислового. Крім того, рівень навчальних досягнень має сильний вплив на соціальні та політичні результати, такі як демократія та верховенство права [26]. Сприяння економічному зростанню не повинно враховувати лише інвестиції в людський капітал через формальну освіту, а й інвестиції в інтенсивну технологію / наукомістку діяльність, створюючи високу додану вартість для економіки (наприклад, фінансове посередництво, дослідження, розробки) [4].

Особливо, враховуючи сучасні потреби у висококваліфікованих кадрах, здатних вирішувати складні технологічні завдання та мати творчі

здібності, нагальним вбачається розробляти державну політику розвитку людського капіталу на найближчий період, яка відображена у відповідних секторальних та регіональних стратегіях, з можливим інвестуванням заходів та програм, що дозволяють розширений доступ до навчання, виявлення та розвиток лідерських здібностей, креативності та мобільності талановитих особистостей, створення командної атмосфери, технології пошуку необхідного персоналу, осучаснених можливостей набуття досвіду, реалізації віддаленого доступу до робочих місць.

Важливо зазначити, що формування ефективної системи державного управління розвитком людського капіталу можливо за умови використання наукових підходів, які відповідають обраній концепції управління.

Підходи в управлінні – це принципи, стилі, методи, форми і засоби управління, що склалися в основі практики, наукових знань, рівня розвитку системи управління і історичних умов, що використовуються в управлінні з певною ідеологією та наслідками. В теорії управління виділяють низку основних підходів до управління системами, серед яких: структурний, маркетинговий, функціональний, відтворювальний, нормативний, комплексний, інтеграційний, динамічний, процесний, оптимізаційний, директивний, поведінковий, ситуаційний та інші [27; 28, с.134-138, 163-199].

Розглядаючи державне управління формуванням і розвитком людського капіталу слід визначити переваги одночасного використання системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів до формування системи управління (табл.1). Використання тільки одного з підходів не дає очікуваного результату, тому з метою підвищення ефективності їх інтеграції в практичну діяльність системи органів державного управління слід синтезувати положення названих підходів.

Таблиця 1

**Наукові підходи до державного управління формуванням та
розвитком людського капіталу**

Назва підходу	Основні переваги
Системний	Розглядає всі елементи системи державного управління формуванням та розвитком людського капіталу у цілісності та взаємозв'язку; спрямовується на слабо структуровані проблеми, пошук оптимального варіанта їх вирішення, виявлення закономірностей з метою вироблення управлінських рішень, спрямованих на досягнення поставленої мети. Дає можливість здійснення детального структурного і факторного аналізу, що дозволяє виявляти проблемні міжсистемні взаємозв'язки, взаємообумовлену поведінку елементів; передбачає визначення критеріїв ефективності управління й підпорядкування встановлених критеріїв стратегічним цілям щодо розвитку людського капіталу.
Комплексний	В рамках підходу державне управління формуванням і розвитком людського капіталу розглядається як підсистема державного управління соціально-економічним розвитком країни з комплексним використанням усіх видів інформації. Передбачає безперервний цикл державного управління щодо забезпечення поліпшення якості людського капіталу; дослідження всієї сукупності параметрів і показників функціонування системи державного управління з досліджуваної проблематики в динаміці, що вимагає дослідження внутрішньо-організаційних процесів адаптації, саморегулювання, самоорганізації, прогнозування і планування, координації, ухвалення рішень тощо; всебічне вивчення не тільки окремих властивостей взаємодіючих і взаємопов'язаних компонентів системи, її внутрішнього і зовнішнього середовища, але і нових синергетичних властивостей, що генеруються при протіканні окремих процесів та володіють новими якостями.
Ситуаційний	Забезпечує можливість об'єднання конкретних прийомів і концепцій з певними конкретними ситуаціями для найбільш ефективного досягнення стратегічних цілей державного управління формуванням і розвитком людського капіталу; забезпечує високий рівень адаптивності державного управління і розвитку органів державного управління до змін; враховує непередбачені обставини. Підвищує ступінь адекватності інструментарію, що використовується в системі державного управління з метою формування людського капіталу, реальним умовам внутрішнього й зовнішнього середовища.

Продовження табл.1

Процесний	Дозволяє чітко формалізувати процес державного управління формуванням і розвитком людського капіталу й сформувати відповідну послідовність окремих етапів, процедур і планових розрахунків. Передбачає моделювання і оптимізацію бізнес-процесів, які описують взаємодію різних функцій управління, орієнтацію на загальний результат процесу; координацію дій різних функціональних підрозділів органів державного управління у межах процесу; прозорість та усунення бар'єрів між підрозділами; підвищення ефективності та результативності діяльності органів державного управління; виявлення можливостей для цілеспрямованого поліпшення процесів. В рамках підходу державне управління формуванням і розвитком людського капіталу досліджується як єдиний процес: сукупність адміністративного, організаційного, економічного та інших механізмів державного управління.
Маркетинговий	За рахунок використання комплексу маркетингових інструментів в управлінні спроможний забезпечити поєднання інтересів держави (зокрема, щодо створення і накопичення нематеріальних ресурсів продуктивної діяльності людини — знань, навичок, здоров'я, мотивації, мобільності тощо) і всіх зацікавлених сторін, а також пристосування до змін динамічного середовища. Завдяки ціннісно- і соціальноорієнтованим принципам маркетингу покликаний докорінно змінити реакцію суб'єктів господарювання на потреби людини і суспільства, забезпечити гармонізацію суспільних відносин, створити передумови для досягнення стратегічних цілей щодо розвитку людського капіталу.

Джерело: розроблено автором на основі [27; 28].

Кожен з цих підходів відрізняється власним набором структурних елементів, гармонійне поєднання яких дозволяє поліпшити якість розробки та реалізації заходів державного управління, головною метою яких є формування комплексного механізму інноваційного впливу на якість людського капіталу.

Узагальнюючи вищевикладене, можна стверджувати, що державна політика є стратегічним засобом та сукупністю цілеспрямованих заходів, що реалізуються завдяки взаємодії уповноважених органів державної влади у підконтрольних секторах з метою своєчасної та комплексної зміни суспільних відносин за рахунок прямих та опосередкованих методів впливу. Впровадження державної політики спрямовано на розвиток

людського капіталу, який у своїй основі має складну структуру нематеріального характеру, що передбачає власне формування та накопичення задля подальшого використання у створенні економічної цінності.

Висновки. Дослідження особливостей реалізації державної політики формування людського капіталу та управління ним дає можливість зробити наступні висновки.

Державна політика розвитку людського капіталу в Україні є поєднаною множиною формування стратегічних цілей та здійснення різносекторальних заходів державного управління, які реалізують суб'єкти державної влади з метою модернізації та переформатування суспільних відносин у сфері створення, накопичення та використання людського капіталу як основи економічного зростання держави за рахунок використання адміністративних, правових, організаційних та економічних механізмів державного управління. Зазначений процес реалізації державної політики проектується на державний, регіональний та місцевий рівень і передбачає гармонізацію окремих секторальних цілей, ресурсів та обґрунтування шляхів подальшого розвитку людського капіталу.

В державному управлінні формуванням і розвитком людського капіталу слід застосовувати концептуальний підхід, що являє собою поєднання системного, комплексного, ситуаційного, процесного, та маркетингового підходів. Саме такий підхід до державного управління може стати основою, здатною забезпечити задоволення як індивідуальних вимог споживачів державних послуг, сталість розвитку системи державного управління, так і розвиток людського капіталу, регіону, країни й суспільства в цілому.

Конкретизація зазначеного концептуального підходу потребує науково обґрунтованої методології державного управління формуванням та розвитком людського капіталу й розроблення універсальної моделі,

спроможної забезпечити координацію взаємозв'язків між керуючою та керованою підсистемами, цілями управління та можливостями їх досягнення, управлінським та зворотнім інформаційним зв'язком між суб'єктами та об'єктами управління, що вимагає проведення подальших розвідок у даному напрямку та є метою подальших досліджень.

Література

1. Сморгунов Л. В. Государство, сотрудничество и инклюзивный рост // Власть. 2017. № 11. С. 22–30.
2. Goldin C. Human capital. In: Diebolt C., Hauptert M. (Eds.) // Handbook of Cliometrics. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg. 2016. P. 55–86.
3. Popoola O., Alege P. O., Gershon O., Asaleye J. A. Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria // Economics and Sociology. 2019. № 12(4), P. 59–73.
4. Teixeira A. A. C., Queirós A. S. S. Economic growth, human capital and structural change: A dynamic panel data analysis // Research policy. 2016. № 45(8). P. 1636–1648.
5. Горбань С. Ф., Чумак О. В. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні // Економіка та держава. 2013. № 9. С. 37–41.
6. Бакуменко В. Д. Державна політика. Енцикл. Держ. упр. : у 8 т./наук.-ред.колегія : Ю. В. Ковбасюк [та ін.]; Нац. Акад.. держ. упр. При Президентові України. Київ : НАДУ, 2011. Т.4 : Галузеве управління. С. 122–123.
7. Васютин Ю. С. Государственное управление и институты гражданского общества: проблемы взаимодействия // Государственная служба. 2012. № 6 (74). С. 41–43.
8. Стрелец Е. М. Государственная политика как механизм формирования долгосрочных стратегий современного государства // Вестник

- государственного и муниципального управления. 2016. № 3(22). С. 51–56.
9. Lenihan H., McGuirk H., Murphy K. R. Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*. 2019. № 48. P. 103791.
 10. Hamilton K., Liu G. Human capital, tangible wealth, and the intangible capital residual // *Oxf. Rev. Econ. Policy*. 2014. № 30(1). P. 70–91.
 11. Bucci A., Prettner K., Prskawetz A. *Human Capital and Economic Growth*. Palgrave Macmillan, Cham, 2019. 361 p.
 12. Council of the European Union. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training («ET 2020»). 2009. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/ET_2020.pdf.
 13. Hippe R., Fouquet R. The knowledge economy in historical perspective // *World Econ*. 2018. 18(1). P. 75–107.
 14. Li T., Lai J., Wang Y., Zhao D. Long-run relationship between inequality and growth in post-reform China: New evidence from a dynamic panel model. *International Review of Economics and Finance*. 2016. № 41. P. 238–252.
 15. Barcenilla-Visús S., López-Pueyo C. Inside Europe: human capital and economic growth revisited. *Empirica*. 2018. № 45(4). P. 821–847.
 16. Benhabib J., Perla J., Tonetti C. J. Catch-up and fall-back through innovation and imitation // *Econ Growth*. 2014. № 19(1). P. 1–35.
 17. Kundu S., Munjal S. (ed.). *Human Capital and Innovation: Examining the Role of Globalization*. Springer, 2016. 254 p.
 18. Manuelli R. E., Seshadri A. Human Capital and the Wealth of Nations // *American Economic Review*. 2014 № 104(9). P. 2736–2762.
 19. Popoola O., Alege P.O., Gershon O., Asaleye J. A. Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria // *Economics and Sociology*. 2019. № 12(4). P. 59–73.

20. Weil D. N. Health and Economic Growth. In: Handbook of Economic Growth, edited by Aghion, P., S. N. // Durlauf. 2014. Vol. 2. P. 623–682.
21. Striessnig E. The Demographic Metabolism Model of Human Capital Formation // Human Capital and Economic Growth. Palgrave Macmillan, Cham, 2019. P. 139–165.
22. Bosio G., Cristini A. Is the Nature of Jobs Changing? The Role of Technological Progress and Structural Change in the Labour Market // Rethinking Entrepreneurial Human Capital. Springer, Cham, 2018. P. 15–41.
23. Biscaia R. et al. Higher Education, Human Capital, and Regional Dynamics in Southern Europe. Regional Upgrading in Southern Europe. Springer, Cham, 2017. P. 323–344.
24. Affandi Y., Anugrah D. F., Bary P. Human capital and economic growth across regions: a case study in Indonesia // Eurasian Economic Review. 2019. №9(3). P. 331–347.
25. Hippe R., Fouquet R. The human capital transition and the role of policy. Springer Berlin Heidelberg, 2018. P. 1–47.
26. Lee J. W., Lee H. Human capital in the long run // Journal of Development Economics. 2016. № 122. P. 147–169.
27. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм принятия управленческих решений: методология, модели и методы: монография / НАН Украины. Инст. економіки пром-сти. Д.: ООО «ЮгоВосток, ЛТД», 2006. 308 с.
28. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг. М.: ЗАО Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2000. 640 с. С. 185–199.

References

1. Smorgunov, L. V. (2017). Gosudarstvo, sotrudnichestvo i inklyuzivnyy rost [State, cooperation and inclusive growth]. *Vlast – Power*, 11, 22–30 [in Russian].
2. Goldin, C. (2016). Human capital. In: Diebolt C., Hauptert M. (Eds.) // *Handbook of Cliometrics*. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, 55–86 [in English].
3. Popoola, O., Alege, P. O., Gershon, O., Asaleye, J. A. (2019). Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria // *Economics and Sociology*. 12(4). 59–73 [in English].
4. Teixeira, A. A. C., Queirós, A. S. S. (2016). Economic growth, human capital and structural change: A dynamic panel data analysis // *Research policy*, 45(8), 1636–1648 [in English].
5. Ghorbanj, S. F., Chumak, O. V. (2013). Suchasnyj stan ta shljakhy zabezpechennja rozvytku ljuds'kogho kapitalu v Ukrajinі [Current state and ways of ensuring human capital development in Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 9, 37–41 [in Ukrainian].
6. Bakumenko, V. D. (Eds.). (2011). Derzhavna polityka. Encyklopedija derzhavnogho upravlinnja [State policy. Encyclopedia of Public Administration]. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
7. Vasyutin, Yu. S. (2012). Gosudarstvennoe upravlenie i instituty grazhdanskogo obshchestva: problemy vzaimodeystviya [Public administration and civil society institutions: problems of interaction]. *Gosudarstvennaya sluzhba – Public service*, 6 (74), 41–43 [in Russian].
8. Strelets, Ye. M. (2016). Gosudarstvennaya politika kak mekhanizm formirovaniya dolgosrochnykh strategiy sovremennogo gosudarstva [State policy as a mechanism for the formation of long-term strategies of the modern state]. *Vestnik gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya – Bulletin of state and municipal administration*, (22), 51–56 [in Russian].

9. Lenihan, H., McGuirk, H., Murphy, K. R. (2019). Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*, 48, 103791 [in English].
10. Hamilton, K., Liu, G. (2014). Human capital, tangible wealth, and the intangible capital residual // *Oxf. Rev. Econ. Policy*, 30(1), 70–91 [in English].
11. Bucci, A., Prettner, K., Prskawetz, A. (2019) *Human Capital and Economic Growth*. Palgrave Macmillan, Cham, 361 [in English].
12. Council of the European Union. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training («ET 2020»). URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/ET_2020.pdf.
13. Hippe, R., Fouquet, R. (2018). The knowledge economy in historical perspective // *World Econ*, 18(1), 75–107 [in English].
14. Li, T., Lai, J., Wang, Y., Zhao, D. (2016). Long-run relationship between inequality and growth in post-reform China: New evidence from a dynamic panel model. *International Review of Economics and Finance*, 41, 238–252 [in English].
15. Barcenilla-Visús, S., López-Pueyo, C. (2018). Inside Europe: human capital and economic growth revisited. *Empirica*, 45(4), 821–847 [in English].
16. Benhabib, J., Perla, J., Tonetti, C. J. (2014). Catch-up and fall-back through innovation and imitation // *Econ Growth*, 19(1), 1–35 [in English].
17. Kundu, S., Munjal, S. (ed.). (2016). *Human Capital and Innovation: Examining the Role of Globalization*. Springer, 254 [in English].
18. Manuelli, R. E., Seshadri, A. (2014). Human Capital and the Wealth of Nations // *American Economic Review*, 104(9), 2736–2762. [in English].
19. Popoola, O., Alege, P.O., Gershon, O., Asaleye, J. A. (2019). Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria // *Economics and Sociology*, 12(4), 59–73 [in English].

20. Weil, D. N. (2014). Health and Economic Growth. In: Handbook of Economic Growth, edited by Aghion, P., S. N. // Durlauf, 2, 623–682 [in English].
21. Striessnig, E. (2019). The Demographic Metabolism Model of Human Capital Formation // Human Capital and Economic Growth. Palgrave Macmillan, Cham, 139–165 [in English].
22. Bosio, G., Cristini, A. (2018). Is the Nature of Jobs Changing? The Role of Technological Progress and Structural Change in the Labour Market // Rethinking Entrepreneurial Human Capital. Springer, Cham, 15–41 [in English].
23. Biscaia, R. et al. (2017). Higher Education, Human Capital, and Regional Dynamics in Southern Europe. Regional Upgrading in Southern Europe. Springer, Cham, 323–344 [in English].
24. Affandi, Y., Anugrah, D. F., Bary, P. (2019). Human capital and economic growth across regions: a case study in Indonesia // Eurasian Economic Review, 9(3), 331–347 [in English].
25. Hippe, R., Fouquet, R. (2018). The human capital transition and the role of policy // Springer Berlin Heidelberg, 1–47 [in English].
26. Lee, J. W., Lee, H. (2016). Human capital in the long run. Journal of Development Economics, 122, 147–169 [in English].
27. Lepa, R.N. (2006). Situacionnyj mehanizm prinjatija upravlencheskih reshenij: metodologija, modeli i metody [Situational mechanism management decisions: methodology, models and methods]. Doneck: OOO «JugoVostok, LTD», 308 [in Ukrainian].
28. Fatkhutdynov R. A. (2000) Stratehycheskyj marketynh [Strategic Marketing], ZAO “Byznes-shkola “Yntel-SynteZ””, Moskva, 165–199 [in Russian].