

Мельник Ю.М., к. е. н., доцент,
доцент кафедри обліку та аудиту
Одеська національна академія харчових технологій

Іляшенко А.Х., д.е.н., професор,
професор кафедри публічних, корпоративних фінансів та фінансового посередництва
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРІОРИТЕТНОГО РОЗШИРЕНОГО ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ПРОМИСЛОВОСТІ

Мельник Ю.М., Іляшенко А.Х. Забезпечення пріоритетного розширеного відтворення людського капіталу у промисловості. На основі дослідження поняття сутності людського капіталу та процесу його інвестування встановлено, що забезпечення пріоритетного розширеного відтворення людського капіталу у промисловості є комплексним завданням, яке може бути вирішене спільними зусиллями державних, регіональних та місцевих інституцій, окремого представника суспільства та суб'єктами промислової галузі. На підставі узагальнення поглядів різних авторів на сутність і зміст людського капіталу виокремлено основні підходи до тлумачення цього поняття. Представлена концептуальна основа людського капіталу національної промисловості. Обґрунтована актуальність питань регулювання та управління цілеспрямованим розвитком промислового персоналу і відтворенням людського капіталу. Встановлено, що формування та використання людського капіталу у національній промисловості у сучасних трансформаційних умовах неможливий без інноваційно-інвестиційної підтримки, яка виступає рушійною силою для отримання високопрофесійного компетентнісного людського капіталу, який забезпечить стратегічний розвиток промисловості національної економіки.

Ключові слова: людський капітал, національна промисловість, національна економіка, трудові ресурси, мотиваційна політика, промислова галузь.

Мельник Ю., Іляшенко А. Обеспечение приоритетного расширенного воспроизводства человеческого капитала в промышленности. на основе исследования понятия сущности человеческого капитала и процесса его инвестирования установлено, что обеспечение приоритетного расширенного воспроизводства человеческого капитала в промышленности является комплексной задачей, которая может быть решена совместными усилиями государственных, региональных и местных институтов, отдельного представителя общества и субъектами промышленной отрасли. на основании обобщения взглядов различных авторов на сущность и содержание человеческого капитала выделены основные подходы к толкованию этого понятия. представлена концептуальная основа человеческого капитала в национальной промышленности. обоснована актуальность вопросам регулирования и управления целенаправленным развитием промышленного персонала и воспроизводства человеческого капитала. установлено, что формирование и использование человеческого капитала в национальной промышленности в современных трансформационных условиях невозможно без инновационно-инвестиционной поддержки, которая выступает движущей силой для получения высокопрофессионального компетентного человеческого капитала, который обеспечит стратегическое развитие промышленности национальной экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, национальная промышленность, национальная экономика, трудовые ресурсы, мотивационная политика, промышленная отрасль.

Melnyk Yu.M., Ilyashenko A. Ensuring the priority expanded reproduction of human capital in industry. On the basis of the study of the concept of the essence of human capital and its investment process, it has been established that ensuring the priority of expanded reproduction of human capital in industry is a complex task that can be solved by joint efforts of state, regional and local institutions, a separate representative of the society and subjects of the industrial branch. Based on the generalization of the views of different authors on the essence and content of human capital, the main approaches to the interpretation of this concept are singled out. The conceptual basis of the human capital of the national industry is presented. The urgency of the issues of regulation and management of the purposeful development of industrial personnel and reproduction of human capital is substantiated. It has been established that the formation and use of human capital in the national industry in the present-day transformation conditions is impossible without innovation and investment

support, which acts as a driving force for obtaining a highly professional human capital that will ensure the strategic development of the national economy's industry.

Key words: human capital, national industry, national economy, labor resources, motivational policy, industrial branch.

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси у макроекономічному середовищі країни потребують розвитку інноваційно-інвестиційної складової національної економіки та потребують переходу до сучасних форм і методів впливу на свідомість представників суспільства з метою підвищення соціально-економічної ефективності їх діяльності. Стратегічні реформи у промисловості не можуть бути ефективно впроваджені без створення необхідних дієвих стимулів до продуктивної праці у поєднанні з високою організованістю і дисципліною, особливо у визначеному сегменті національної економіки.

Досліджуючи історичні аспекти людства, необхідно відмітити, що ефективна результативність будь-яких перетворень у національному середовищі визначається їх впливом на ставлення представників суспільства до продуктивної праці, тому сучасна стратегія формування ефективних соціально-економічних технологій у системі управління на всіх рівнях очевидна та необхідна.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням теоретичного осмислення сутності людського капіталу та процесу його інвестування займалися як меркантилісти, фізіократи та інші: Т. Ман, О. Мірабо, Д. Кейнс, Ф. Кене, У. Петті, А. Смітт; Ж. Сей, Д. Мілль, К. Маркс, Е. Бем-Баверк, Т. Шульц, Г. Беккер, А. Маршал, Ж. Кларк, Й. Шумпетер, І. Бланк, Л. Мельник, С. Покропивний, Т. Пономаренко, А. Білоченко, Л. Михайлова, О. Ворановська, В. Науменко, С. Могреський, О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Гладун, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, Б. Буркинський, О. Побережець та ін. Однак, незважаючи на широке висвітлення вищезазначених проблем у наукових працях, питання людського капіталу у промисловості потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження формування та використання людського капіталу у національній промисловості у сучасних трансформаційних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах розвитку соціально-економічних відносин ключовим фактором є інтелект, ефективність формування людського капіталу та чинники впливу суспільства.

Людський капітал – це сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власників. Навички та знання, що

набуті та не використовуються за цільовим призначенням є потенційним людським капіталом [1].

Маючи величезний професійний людський потенціал, за рівнем добробуту переважної більшості представників суспільства, наша країна, не може зрівнятися ні з однією промислово-розвинутою країною міжнародного середовища. Базові аспекти зазначеного становища пов'язані з якістю регулювання та управління професійними можливостями представників національного суспільства. В умовах сьогодення, пріоритетне місце в структурах регулювання та управління національної промисловості повинні займати спеціалісти, які володіють компетентним підходом, сучасними інноваційними технологіями регулювання і управління можливостями людини, особливо професійно-орієнтовними.

Людський капітал (англ. Human Capital) – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу. Поняття людського капіталу є природним розвитком і узагальненням понять людського фактора і людського ресурсу, проте людський капітал є ширшою економічною категорією [2].

Людський капітал – це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення. Таким чином, чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці [3].

Досягнення стратегічної мети розвитку промисловості національної економіки можливо при певному виокремленні форм і методів регулювання та управління людськими ресурсами, а також при удосконаленні мотиваційної структури у сучасних трансформаційних умовах з врахуванням європейського вектору розвитку країни.

Для цього необхідний комплексний цілеспрямований підхід до дослідження питань, які пов'язані з системою регулювання та управління суб'єктом

промисловості, особливо у сегментних складових, де застосовується інтелектуальна, компетентнісна й висококваліфікована праця найманих працівників.

У промисловій галузі трудові ресурси повинні активно сприяти зростанню соціально-економічної ефективності діяльності її сегментних складових. У деяких суб'єктів промислової галузі незначна частина персоналу може байдуже ставитися до соціально-економічних результатів господарювання або протидіяти нововведенням, що порушує звичний для них ритм функціонування. Практичний досвід показує, що тільки зацікавлена, особливо задоволена, особа у своїй роботі, може по-справжньому ефективно працювати і створювати додану вартість та приносити суспільно-значущу користь. Визначені аспекти формують базове завдання ефективної системи регулювання й управління людськими ресурсами у промисловості національної економіки.

Питання пов'язані з регулюванням й управлінням людськими ресурсами у промисловості достатньо складні та характеризуються значною різноманітністю науково-методичних підходів до вивчення їх аспектів. Наукова спрямованість формується на стику загальної теорії державного регулювання, теорії менеджменту, маркетингу, психології, соціології, етики, естетики, економіки суб'єкта національного середовища та підприємництва, трудового права, політології, конфліктології та ряду інших наукових напрямів. Достатньо важливими проблемними питаннями розвитку національної промисловості є підвищення соціально-економічної ефективності використання власного та залученого людського капіталу, особливо у суб'єктів господарювання пов'язаних з високотехнологічними процесами та у яких інтелектуальні ресурси мають пріоритетне значення.

Відомий американський дослідник Теодор Шульц довів, що значну частину економічного зростання в США за минуле століття країна зобов'язана освітньому процесу, який забезпечує створення людського капіталу.

Людський капітал – це сукупність знань, умінь, навичок, що використовуються для задоволення різноманітних потреб людини і суспільства в цілому. Вперше цей термін використав американській економіст Джейкоб Мінсер в 1958 році, потім Теодор Шульц в 1961 році і Гері Беккер розвивав цю ідею з 1964 року, обґрунтувавши ефективність вкладень в людський капітал і сформулювавши економічний підхід до людської поведінки. Спочатку під людським капіталом розумілася лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує його здатність до праці – освіту і професійні навички. Надалі поняття розширилося. Згідно з даними Світового банку в нього включають споживчі витрати - витрати сімей на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру і витрати держави на ці цілі [4].

Гері Беккер додав перелік інвестиційної складової у трудові ресурси: витрати, які пов'язані з підтри-

манням і збереженням здоров'я, організації досуга, пошуком інформації, зміною роботи та місця реєстрації, вихованням дітей тощо, тому що все це сприяє зростанню продуктивності праці, винагороди за працю та відтворенню людського капіталу зокрема.

У науковому просторі, визнається той факт, що в умовах посиленої глобалізації, інтелектуальні трудові ресурси визначають і визначатимуть конкурентоспроможність та ринкову стійкість національної промисловості.

Дослідженню економічної сутності людського, а в подальшому і інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання присвячені наукові дослідження П. Друкера (Задачі менеджменту XXI століття), М. Армстронга (Управління людськими ресурсами), Е. Кузнєцова (Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні) та роботи інших науковців та фахівців-практиків. Методична підтримка визначення рівня інтелектуальних ресурсів та людського капіталу базується на наступних аспектах: рівень освіти, наявні знання, компетенції, навички, досвід, кваліфікація, вміння розв'язання складних завдань. Необхідно відмітити, що вони є лише джерелом для використання інтелектуальних можливостей трудових ресурсів, які далеко не завжди ефективно використовуються для досягнення мети розвитку відповідного сегменту промисловості країни.

У сучасних умовах господарювання у промисловому сегменті національної економіки не до кінця відпрацьовано механізм соціально-економічної оцінки, регулювання й управління процесом реального, ринкового цілеспрямованого використання професійного потенціалу трудових ресурсів, що є стратегічним ресурсом сучасної промисловості та підтверджується недостатністю дослідженням зазначеного аспекту. В умовах інноваційно-інвестиційного розвитку промисловості проведення наукових досліджень у зазначеному напрямку особливо актуально.

Результати значної кількості наукових досліджень показують, що основний вектор сучасного соціально-економічного розвитку промисловості спрямований на інтелектуалізацію технології промислового виробництва, логістики, продажу та використання результатів суб'єктів промислової галузі. Але необхідно відмітити, що методичні підходи до соціально-економічної оцінки інтелектуальних ресурсів людського капіталу як основного фактору, який визначає конкурентоспроможність й економічну стійкість суб'єктів промислової галузі, відстають від вимог, які висуваються до оцінки цього фактору у високотехнологічних, інтелектуально насичених виробництвах як найважливішого індикатора ринкової стійкості суб'єкта національного макроекономічного середовища. Тому, подальше удосконалення методів формування, розвитку і відтворення інтелектуально-креативних трудових ресурсів у національній промисловості є пріоритетним завдань в галузі дослідження людського капіталу як забезпечуючого ресурсу господарюючих суб'єктів.

Таким чином, для забезпечення ефективного регулювання розвитку промисловості національної економіки основна увага повинна приділятися менеджменту трудових ресурсів, які забезпечать зростання продуктивності праці, якісних показників і загальної соціально-економічної ефективності господарювання у промисловості.

Обґрунтована актуальність питань регулювання та управління цілеспрямованим розвитком промислового персоналу і відтворенням людського капіталу пояснюється наступними аспектами:

- сучасною ситуацією та тенденціями на національному та міжнародному ринку праці, де відчувається значна нестача кваліфікованих працівників у сегментних складових промислової галузі;

- збільшується глобальний попит на високий професіоналізм і мобільність людських ресурсів, які пов'язані з виробничим процесом;

- спостерігається старіння трудових ресурсів, яке пов'язане з посилення міграційних процесів, де значна частина працездатного кваліфіковано населення емігрує у промислово-розвинуті країни, невисокою народжуваністю, що обмежує можливості змінюваності працівників похилого віку;

- відсутність сучасної системи професійно-технічної освіти, яка відповідала потребам промисловості та вимагає від суб'єктів промислової галузі організації корпоративного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо;

- управління людським капіталом повинно входити у число пріоритетних цілеспрямованих напрямків стратегічного розвитку промисловості національної економіки.

Необхідно констатувати, що інвестиції в людський капітал – це джерело соціально-економічного зростання у національній промисловості та не менш важливе, ніж інвестування у матеріально-речові фактори промислової діяльності. Національне суспільство повинно усвідомлено та цілеспрямовано здійснювати інвестування у розвиток людини, тому що, вона забезпечує створення доданої вартості, що у свою чергу, сприяє розвитку національної економіки та промисловості зокрема.

Інвестиційне забезпечення людського капіталу у національній промисловості є найбільш ефективним як із погляду окремого представника суспільства, так і з погляду всього суспільства, тому що забезпечують достатньо високий за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером соціально-економічний ефект капіталовкладень [8].

Інвестиційне забезпечення людського капіталу у національній промисловості повинно здійснюватися у вертикальній послідовності:

- індивідуальне, яке забезпечує формування людського капіталу окремого представника національного суспільства;

- макрорівневе, яке забезпечує формування людського капіталу суб'єктів промислової галузі країни;

- мезорівневе, яке забезпечує формування людського капіталу промислової та суміжних галузей національної економіки;

- макрорівневі, яке забезпечує формування людського капіталу у національному макроекономічному середовищі.

Таким чином, стратегія відтворення людського капіталу повинна бути базовою складовою загальної стратегії регулювання розвитку промисловості національної економіки. Базові орієнтири стратегії відтворення людського капіталу повинні включати і розвивати ті, які забезпечуватимуть реалізацію загальної стратегії розвитку промисловості національної економіки.

Базовими орієнтирами стратегії відтворення людського капіталу у промисловості є:

- формування оптимальної кількості виробничого персоналу;

- залучення професійно-кваліфікаційного персоналу;

- зменшення кількості адміністративно-управлінського персоналу;

- створення сучасної ефективної системи мотивації трудових ресурсів (оплата праці, премії, дотації, компенсаційні і стимулюючі виплати та винагороди);

- забезпечення соціально-економічної ефективності роботи трудових ресурсів і підвищення її за рахунок постійного об'єктивного оцінювання результатів роботи працівника та його професійної атестації;

- цілеспрямоване планування стратегічного розвитку і відтворення людського капіталу у промисловості через навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву та інших методів, які забезпечують адекватність людського капіталу стратегічним завданням розвитку у промисловій галузі національної економіки;

- динамічний соціально-економічний розвиток суб'єктів промислової галузі, їх сегментної структури, виробничих і управлінських процесів, організаційної культури та інших параметрів, які стимулюють ефективне використання людського капіталу та його відтворення у промисловості країни.

Таким чином, основу концепції стратегічного забезпечення пріоритетного розширеного відтворення людського капіталу у промисловості складають: зростаюча роль особистості трудових ресурсів, їх компетенції та знання мотиваційних пріоритетів, вміння формувати і розвивати параметри сукупного людського капіталу відповідно до стратегічних завдань, які визначені стратегією розвитку промисловості країни у відповідних умовах функціонування. Також необхідно відмітити, що розв'язання стратегічних завдань розвитку промисловості і соціально-економічне ефективне відтворення людського капіталу може бути забезпечені тільки в умовах розвинутого соціального партнерства між всіма ключовими суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища промисловості.

Формування оптимальної кількості виробничого персоналу та залучення професійно-кваліфікаційних трудових ресурсів передбачає у першу чергу визначення рівня кваліфікаційних вимог та компетенцій, які пред'являються до претенденту на робоче місце або посаду, в умовах сьогодення та у майбутніх періодах, що дозволить визначити джерело стратегічного кадрового забезпечення:

- наявні трудові ресурси, які здатні підвищити свою кваліфікацію і відповідати сучасних вимогам у промисловій галузі країни;
- нові трудові ресурси, які відповідають встановленим вимогам та компетенціям;
- нові трудові ресурси, які потребують перепідготовки, яка відповідатиме сучасному компетентностному підходу.

Відмітимо, що суб'єкти промислової галузі можуть орієнтуватися на внутрішні трудові ресурси з можливістю їх професійного і кар'єрного зростання, віддати перевагу зовнішнім претендентам через відсутність внутрішніх та розраховувати на їх креативні ідеї, які забезпечать розвиток суб'єктів промисловості. Але, необхідно пам'ятати, що матиме місце проблемні питання пов'язані з методикою оцінювання претендентів, які можуть бути застосовані при прийомі на роботу у промислову галузь.

Методика оцінювання претендентів повинна обґрунтовано з'ясувати професійні їх якості, дозволити визначити пріоритетну перевагу претендентів та ін. Також необхідно визначити витрати на пошук і прийом на роботу трудових ресурсів, їх навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, адаптації тощо, та яка соціально-економічна ефективність зазначених витрат у майбутніх періодах.

Мотиваційна політика суб'єктів промислової галузі має істотне значення та значний вплив на соціально-економічну ефективність діяльності трудових ресурсів, їх віддачу, а також формує відповідні умови для розширеного відтворення людського капіталу у промисловості національного макроекономічного середовища.

В трансформаційних умовах край необхідно залучати професійно компетентні трудові ресурси у промисловість, які забезпечать її динамічний розвиток. Тому, передусім, необхідні ефективні соціально-економічні механізми мотивації трудових ресурсів, гідна заробітна платня, премії, доплати, адекватна система компенсаційних виплат, сучасні форми стимулювання працівників, які будь враховувати вплив конкретної особистості на результати господарювання у промисловій галузі країни.

Мотивація трудових ресурсів у промисловості та компенсаційна політика вимагає цілеспрямованої системи комплексного підходу до проблеми з урахуванням перспективи розвитку людського капіталу у національному макроекономічному середовища. Визначений підхід передбачає пріоритетний пошук балансу інтересів між державними (регіональними,

місцевими) інституціями, суб'єктів промислової галузі та трудових ресурсів. Даний підхід до формування трудових ресурсів у промисловості здійснюється з витратної позиції, що забезпечує мінімізацію кількості персоналу та, особливо, розмірів винагороди за працю.

Визначені аспекти показують, що державні інституції зацікавлені у збільшенні кількості робочих місць у промисловості, що забезпечить зростання національної економіки, суб'єкти господарювання та їх власники прагнуть до зростання власного капіталу, джерелом якого може бути зниження витрат на трудові ресурси, а останні вимагають збереження або підвищення винагороди за працю. Визначене співвідношення інтересів формує конфронтацією у стосунках між сторонами промислової галузі, провокує постійні конфлікти, які мають прихований або транспарентний характер.

Таким чином, підхід до трудових ресурсів у промисловості як до людського капіталу має на меті забезпечити високу віддачу і динамічний розвиток зазначеного базового ресурсу суб'єктів промислової галузі країни. Баланс інтересів повинен переміщуватися у сторону забезпечення сталого динамічного розвитку національної промисловості у майбутніх періодах, що передбачає достатньо високий рівень мотивації трудових ресурсів за рахунок гідної винагороди за працю та широким набором ефективних інструментів стимулюючої та компенсаційної політики на всіх рівнях регулювання й управління. Все це повинно створювати належні умови для розширеного відтворення людського капіталу у національній промисловості як за рахунок державних (регіональних, місцевих) інституцій, суб'єктів промислової галузі та трудових ресурсів.

Даний підхід передбачає більш транспарентні стосунки між відповідними інституціями, суб'єктами промисловості та найманими трудовими ресурсами, інформованістю розвитком сучасної політиці, щодо людського капіталу у національному макроекономічному середовищі, принципах мотивації трудових ресурсів, побудова системи винагороди за ефективну працю, компенсаційних і стимулюючих виплат тощо. У промисловій галузі необхідне постійне удосконалення цієї роботи, її моніторинг, діагностика та прогнозування з урахуванням принципів соціально-економічної ефективності.

На результативну роботу трудових ресурсів у національній промисловості значний вплив має обґрунтована об'єктивна атестація трудових ресурсів, яка забезпечує системне регулярне оцінювання ступеня розв'язання визначених завдань у сфері формування і використання людського капіталу галузі.

На превеликий жаль, за роки незалежності нашої країни, так і не запропонована сучасна регуляторна підтримка проведення атестації робочих місць і їх раціоналізації у національній промисловості. Досі діє Постанова Ради Міністрів Української РСР «Про дальший розвиток і підвищення ефективності проведення атестації робочих місць і їх раціоналіза-

ції в промисловості та інших галузях народного господарства», яка значно застаріла морально.

У національному макроекономічному середовищі атестація проводиться на виконання вимог Закону України «Про охорону праці» у відповідності з порядком, який затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442 та Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, які затверджені постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р. № 41 та інших нормативно-правовими документами.

Основна мета зазначеної атестації – регулювання відносин між суб'єктом господарювання і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах функціонування суб'єкта господарювання.

Завдання проведення атестації робочих місць за умовами праці – встановлення об'єктивних індикаторів умов праці на робочому місці трудових ресурсів на підставі аналітичної інформації санітарно-гігієнічних досліджень з метою усунення, упередження, або зменшення впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів або надання трудовим ресурсам суб'єкта господарювання згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці» пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, коли за технологічним процесом їх не можна повністю усунути. Зазначена атестація спрямована насамперед на збереження здоров'я працівника та не враховує економічну ефективність трудових ресурсів.

Але конкурентне ринкове середовище вимагає проведення не тільки атестації робочих місць за умовами праці, а також атестації роботи трудових ресурсів. У процесі організації та проведенні атестації роботи трудових ресурсів у промисловості необхідно вирішити:

- які категорії трудових ресурсів проходять атестацію;
- терміни проведення атестації;
- перелік уповноважених осіб для проведення атестації;
- критерії оцінювання соціально-економічної ефективності результатів роботи трудових ресурсів;
- механізм використання результатів атестації та ін.

Результати оцінки та атестації трудових ресурсів повинні бути не джерелом тиску на трудові ресурси (оплата праці, кар'єрний зростання тощо), а використовуватися для визначення потреб у навчанні та розвитку трудових ресурсів, зростання їх можливостей і віддачі як людського капіталу, здатного створювати інноваційну промислову продукцію та нематеріальні активи. Але, кар'єрне професійне просування, ротація кадрового забезпечення, винагорода за працю та інструменти стимулювання повинні вирішуватися в руслі стратегічної мети та завдань розвитку суб'єктів промислової галузі національної економіки.

Основне завдання розвитку та відтворення людського капіталу у промисловості – забезпечення його адекватності оперативним, тактичним та стратегічним завданням динамічного розвитку промисловості національної економіки.

Для вирішення оперативних та тактичних завдань у промисловості, необхідний розвиток трудових ресурсів, який пов'язаний в основному з навчанням, яке базується на компетентністному підході або підвищенням професійної кваліфікації. Вирішуються наступні питання:

- перелік трудових ресурсів, які повинні пройти процес навчання з обґрунтування мети навчання;
- навчання здійснювати по мірі виробничої необхідності, або превентивно під виокремлене завдання, або вводити певні нормативи, стандарти тощо;
- інструментальна підтримка процесу навчання;
- доцільність створення власної навчальної бази або використання наявних державних або приватних навчальних закладів;
- планування резерву трудових ресурсів;
- пошук джерел фінансування та його об'єми для впровадження навчального процесу.

Відтворення людського капіталу у промисловості в розширеному масштабі пов'язане з вирішенням стратегічних орієнтирів із залученням можливостей і ресурсів міжнародного середовища.

Розширене відтворення людського капіталу у національній промисловості – це формування сучасних конкурентоздатних трудових ресурсів, які здатні забезпечити вирішення стратегічних завдань динамічного розвитку промисловості та її сегментів у майбутніх періодах під впливом факторів глобалізації та міжнародної інтеграції. Основні параметри формуються у зовнішньому середовищі або за її допомогою.

Трудові ресурси сучасної високотехнологічної промислової галузі повинні знати фахові компетенції, володіти високим інтелектуальним рівнем, інноваційною активністю, які формуються переважно поза внутрішнім середовищем суб'єктів промисловості країни.

Розширене відтворення у національній промисловості людського капіталу може бути забезпечено цілеспрямованими спільними діями всіх суб'єктів макроекономічного середовища: державних, регіональних та місцевих інституцій; представників суспільства та суб'єктів господарювання; громадських організацій; науково-дослідних установ та начальних закладів та ін.

Таким чином, людський капітал у промисловості національної економіки – це система цілеспрямованих дій пов'язаних з регулюванням та управлінням трудовими ресурсами задіяних у промисловому виробництві, які здатні вирішувати стратегічні завдання розвитку національної промисловості та забезпечувати підвищення її конкурентоспроможності з урахуванням глобалізаційних факторів впливу й соціально-економічної ефективності.

У першу чергу це стосується системи організаційної структури та процесів регулювання й управління,

які забезпечують функціонування суб'єктів промислової галузі країни. Також необхідно дослідити здатність існуючої структури промисловості країни забезпечити досягнення стратегічної мети, стимулювання нарощування промислового людського капіталу, як індивідуального, так і корпоративного та визначити суперечності між організаційною структурою промисловості і її корпоративною культурою.

Трансформація структури і коригування процесів регулювання та управління у промисловості достатньо складне і відповідальне завдання, яке повинно базуватися на обґрунтованому дослідженні сучасного стану у промисловості і стратегічних пріоритетних змін, які забезпечать динамічний розвиток сегментної складової національної економіки. Усі процеси у макроекономічному середовищі, у тому числі у промисловості, здійснюються і регулюються представниками суспільства, тому, стратегічні рішення повинні прийматися з урахуванням забезпечення стратегічного розвитку людського капіталу національної промисловості.

У промислово-розвинутих країнах людський капітал визначається як запас фахових компетенцій, навичок, вмінь та мотивацій. У кожного представника суспільства зазначені складові мають фіксовану сукупність, але мають потенціал зростання. Для того, щоб визначені можливості стали капіталом і забезпечили соціально-економічну ефективність, вони повинні бути затребувані у ринковому середовищі та застосовуватися у промисловому виробництві. Тільки практичні навички, тобто на робочому місці, при виконанні певних виробничих функцій, трудові ресурси перетворюються в людський капітал, який створює додану вартість та забезпечує зростання соціально-економічної ефективності у промисловості та у національній економіці. В умовах посиленої ринкової міжнародної конкуренції, необхідно національний промисловий людський капітал підтримувати, розвивати, відтворювати та зберігати.

Концептуальна основа людського капіталу національної промисловості представлена на рис. 1. Основні складові формування та відтворення людського капіталу у національній промисловості: загальне та професійне навчання; фізичне та моральне виховання; наука та інновації; охорона здоров'я; розвиток соціальної інфраструктури та ін.

Підтримувати національний промисловий людський капітал – це забезпечувати системне цілеспрямоване його відтворення в короткостроковому періоді, яке дозволяє йому відновлювати здатність до праці у встановленому режимі функціонування промислової галузі та її сегментів. Зазначені завдання вирішуються безпосередньо суб'єктами промислової галузі. Але розширене відтворення є значно складнішим процесом, учасником якого крім суб'єктів господарювання стає зовнішнє, у тому числі міжнародне, середовище.

Розвиток і відтворення людського капіталу у національній промисловості завжди пов'язані з інноваційно-інвестиційною діяльністю. Інновації та інвестиції

впливають на розвиток здібностей трудових ресурсів, освіту, здоров'я, професійно-фахового досвіду, мобільності на міжнародному ринку праці та затребуваності у національному макроекономічному середовищі.

Розглянемо відтворювальний процес людського капіталу у промисловості, як високотехнологічної галузі національної економіки, з позиції суб'єкта господарювання, який забезпечує трудові ресурси працею, формує та розвиває людський капітал і бере участь у процесі його розширеного відтворення.

Відтворювальний процес людського капіталу у промисловості базується на соціально-економічному підході з урахуванням соціальних, економічних, політичних, екологічних та інших факторів

Відмітимо, що суб'єкти промислової галузі, які наймають трудові ресурси, прагнуть залучити його повністю підготовленим до виконання функціональних обов'язків, що дозволяє відразу включити його у виробничий процес і позбавити себе від розв'язання питань пов'язаних з навчанням, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації.

Забезпечити такі якісні характеристики може тільки зовнішнє середовище:

- національна система професійно-технічної освіти, яка здатна забезпечити підготовку трудових ресурсів, які відповідають вимогам ринкового конкурентного середовища;

- корпоративні та приватні заклади, які забезпечать необхідну професійну підготовку трудових ресурсів.

У першому випадку всі витрати пов'язані з підготовки професійних трудових ресурсів для промисловості покладені на державні, регіональні або місцеві інституції. У другому – витрати можуть бути перекладні частково на суб'єкт господарювання або на працівника. Сучасні заклади професійно-технічної освіти не забезпечують належного рівня отримання компетенцій трудовими ресурсами.

У національній промисловості переважна більшість суб'єктів господарювання отримує трудові ресурси, які не готові на належному рівні виконувати функціональні обов'язки, тобто напівфабрикат людського капіталу, це людський потенціал, який потрібно довести до потрібного професійного рівня, щоб у майбутньому він склав людський капітал у промисловості національної економіки, який забезпечить отримання соціально-економічних результатів, які вплинуть на динамічний розвиток галузі у макроекономічному середовищі країни.

Таким чином, суб'єкти промислової галузі на першому етапі мають трудові ресурсу за кількісною ознакою та якісною складовою (кваліфікація), які мають відповідний потенціал розвитку. Реалізується потенціал розвитку трудових ресурсів через поділ і кооперацію праці, розподіл функціональних обов'язків, комунікаційні внутрішньогалузеві та міжгалузеві зв'язки тощо.

Другий етап пов'язаний з людським капіталом у національній промисловості полягає у його динамічному

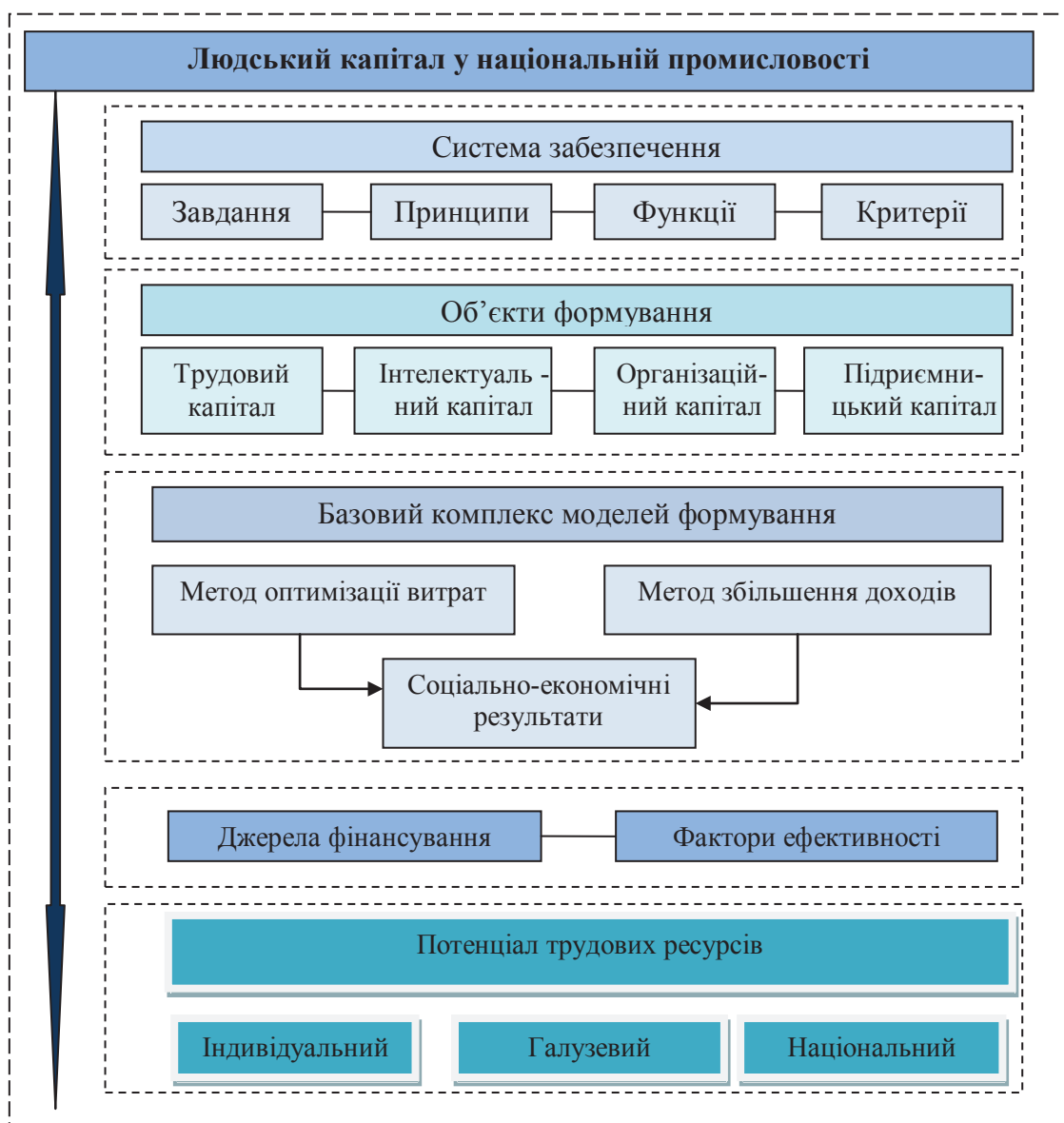


Рис. 1. Концептуальна основа людського капіталу національної промисловості

розвитку. Розвиток – це періодичне підвищення професійної кваліфікації, навчання за відповідними інноваційними програмами, кейс-стаді, семінари, виставки тощо. Динамічний розвиток людського капіталу у національній промисловості – це системний цілеспрямований процес, який забезпечує удосконалення та поглиблення професійних компетенцій (знань, умінь, практичний навичок та інших параметрів), з метою вирішення стратегічних та тактичних завдань пов'язаних з конкурентоспроможністю результатів діяльності суб'єктів промислової галузі та їх динамічного розвитку в умовах посиленого впливу глобалізаційних факторів та міжнародних інтеграційних процесів.

Таким чином, формування і розвиток людського капіталу у національній промисловості, на превеликий жаль, є проблемою суб'єктів галузі, які здійснюють цей процес у відповідності до сформованих планів функціонування.

Суб'єкти промислової галузі, які мають високотехнологічні орієнтири в умовах сьогодення стикаються з істотною проблемою професійної підготовки споживачів наукоємної промислової продукції. Сучасний інноваційно-орієнтовний розвиток у міжнародному макроекономічному середовищі впливає на зростання продуктивності праці у промисловості та у суспільному побуті, збільшення людських можливостей вимагає більш уважного ставлення до підготовки споживачів наукоємної промислової продукції, тому що не повне використання можливостей сучасного технологічного обладнання, інформаційних технологій, машин, виробничих ліній, техніки та ін., значно знижує соціально-економічну ефективність від їх виробництва і застосування, скорочує попит, а також стримує соціально-економічні орієнтири зростання якості життя у національному суспільстві.

Тому, на державному, регіональному та місцевому рівнях регулювання й управління, необхідні сучасні обґрунтовані заходи щодо розвитку людського капіталу в широкому сенсі, у вигляді зростання компетентного рівня та оволодіння навичками використання результатів інноваційної діяльності та досягнень науково-технічного прогресу у різних сферах життєдіяльності національного суспільства.

Особливо важливо вирішувати питання пов'язані з розширенням відтворення людського капіталу у промисловості національної економіки, тому що вона є основною рушійною силою її розвитку. Відомо, що кожне наступне покоління міжнародного суспільства перевершує попереднє за рівнем компетенцій, знань, умінь, професійної кваліфікації, здатності створювати високотехнологічну продукцію тощо.

Однак у сучасних глобалізаційних умовах та посиленні інтеграційних процесів, зростаючої міжнародної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, оновлення промислової продукції та її ускладнення, потребує постійного удосконалення знань, професійних навичок, розвитку професійно-технічної освіти, тобто необхідно навчатися протягом усього життя людини. Також необхідно пам'ятати, що знання, уміння, навички та професійні компетенції, як вартість, не можуть бути спожиті представником суспільства на кшталт багатства.

В умовах інтенсивного інноваційно-інвестиційного розвитку національного макроекономічного середовища, ніхто не знімає з суб'єкта промислової галузі завдань, принципів, функцій перенавчання необхідних трудових ресурсів, забезпечення їх професійної відповідності, але суспільству також вигідно, щоб витрати пов'язані з перенавчання були мінімальні, так як це знижує загальні витрати на виробництво промислової продукції, що впливає на кінцеву ціну для споживача.

Таким чином, підвищення компетентного рівня фахової освіти як одного з показників індексу розвитку трудових ресурсів у національному макроекономічному середовищі є турботою суспільства і соціально-економічною функцією державних, регіональних та місцевих інституцій.

Висновки. В умовах сьогодення у суспільстві необхідно культивувати компетентнісну фахову освіченість як суттєвішу ознаку сучасної людини, формуючи її потенціал розвитку в якості соціально-економічного суб'єкта, який здатний забезпечити відповідну користь національному суспільству, створити матеріальні і нематеріальні цінності, самовиразитися і самоствердитися та забезпечити динамічний розвиток промисловості національної економіки.

Таким чином, забезпечення пріоритетного розширеного відтворення людського капіталу у промисловості є комплексним завданням, яке може бути вирішене спільними зусиллями державних, регіональних та місцевих інституцій, окремого представника суспільства та суб'єктами промислової галузі. Окремі представники національного суспільства повинні прагнути до отримання максимального обсягу загальних, фахових та спеціальних компетенцій, які забезпечать отримання відповідного результату. Суспільство та його відповідні інституції повинні розвивати систему професійно-технічної освіти у національному макроекономічному просторі, що суттєво забезпечить зростання людського потенціалу та капіталу в масштабах суспільства, а суб'єкти промислової галузі отримають конкурентоспроможні трудові ресурси і адаптує їх до своїх умов функціонування через систему професійно-технічної перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо, що забезпечує формування, розвиток і відтворює людського капіталу у промисловості відповідно до визначеної мети та стратегічних завдань розвитку.

Формування та використання людського капіталу у національній промисловості у сучасних трансформаційних умовах не можливий без інноваційно-інвестиційної підтримки, яка виступає рушійною силою для отримання високопрофесійного компетентнісного людського капіталу, який забезпечить стратегічний розвиток промисловості національної економіки. Без розробленої та впровадженої сучасної політики регулювання й управління людським капіталом у промисловості, майже не можливо вирішити стратегічні завдання, які визначені суб'єктами національного макроекономічного середовища.

Список літератури:

1. Коляденко Д.Л. Людський капітал – фактор інституційної трансформації в АПК. Ефективна економіка: наук. журн. 2017. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5620> (дата звернення 15.11.2018).
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: «Знання», КОО, 2001. 180 с.
3. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm (дата звернення 15.11.2018).
4. Людський капітал. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення 15.11.2018).
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. Дата оновлення: 20.01.2018. URL: <https://zakon.help/law/2694-XII/edition20.01.2018/page1> (дата звернення 25.11.2018).
6. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. Дата оновлення: 05.10.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF?lang=uk> (дата звернення 25.11.2018).
7. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Міністерства праці України від 01.09.1992 р. № 41. Дата оновлення: 22.03.1993. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92_k (дата звернення 25.11.2018).
8. Ponomarenko, T.V., and Khaertdinova, D.Z. 2015. Corporate systems of the knowledge management in the practices of integrated companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3): 203-212. DOI: 10.5901/ mjss.2015.v6n3s3p203.