

Л. О. Чорна,

д. е. н., професор, завідувач кафедри оподаткування фінансів та підприємництва, Приватний вищий навчальний заклад "Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва"

О. Д. Зачоса,

здобувач, Хмельницький національний університет

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗА УМОВ АКТИВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

L. Chorna,

doctor of Economics, professor, head of department of taxation and finance businesses,

private higher education institution "Vinnitsya Institute designing clothes and entrepreneurship"

O. Zachosa,

applicant, Khmelnytsky National University

MECHANISM OF HUMAN RESOURCES IN CONDITIONS ENHANCE THE KNOWLEDGE ECONOMY

Стаття містить результати розробки механізму управління розвитком людського капіталу на всіх економічних рівнях. Автори пропонують на основі відомих визначень та підходів до формування механізму управління розвитком людського капіталу за умов активізації економіки знань. Такий механізм повинен бути комплексним та мати зв'язки щодо поєднання управлінських функцій на всіх економічних рівнях. Карти знань, сформовані на кожному рівні дозволяють мати стратегічне бачення його розвитку та бути основою для деталізації процесів, функцій, цільових орієнтирів щодо розвитку трудових ресурсів та окремої особистості. Розглянуті підходи свідчать про те, що запропонований механізм управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань будується на основі визначених цілей та завдань розвитку, використовує сучасні принципи, методи, функції менеджменту знань, інструменти візуального моделювання та аналізу з подальшим цільовим внесенням змін та деталізацією всіх управлінських та інформаційних процесів для кожного економічного рівня.

The article contains the results of development management mechanism of human resources at all economic levels. The author suggests using the known definitions and approaches to the formation mechanism of management of human resources in conditions intensify knowledge economy. Such a mechanism must be complex and have relationships on a combination of administrative functions at all economic levels. Maps for the knowledge generated at each level will have a strategic vision of its development and serve as the basis for detailing the processes, functions, targets for the development of human resources and individual.

Mechanism of human resources in terms of activation of the knowledge economy is a structured set of targeted methods, forms, tools, instruments, criteria, functions, communication links, knowledge, unlike the others, formed and operated in accordance with the socio-economic and social and psychological laws and levels, reflecting the existing system of socio-economic relations and aims to meet social and economic needs of the target groups, people, individuals. Mechanism of human resources is working on these levels — state, region, local community organization, program, project, person, household, personality. All levels are interconnected and should have the institutional and informational support and not have conflict. The approaches indicate that the proposed mechanism of human resources in terms of activation of a knowledge economy based on the goals and objectives of development, using modern principles, methods, functions, knowledge management, tools, visual modelling and analysis of further appropriate amendment and detail throughout management and information processes for each economic level.

Ключові слова: людський капітал, інструменти управління, механізм управління, важелі управління, економіка знань, менеджмент персоналу, система знань, ментальні карти.

Key words: human capital, management tools, management mechanism, levers, knowledge economy, personnel management, system knowledge mental maps.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ І ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Формування і розвиток людського капіталу в Україні обумовлені потребами забезпечення економічного зростання на всіх економічних рівнях, потребами у покращенні рівня життя населення, самореалізації

кожної окремої особистості та цільових груп трудових ресурсів. Велика низка науково-практичних праць дозволяє стверджувати, що сьогодні головною складовою для економічного зростання є людський чинник та знання людини. Це є головною рушійною силою економіки знань. Саме тому ефективний механізм розвитку людського капіталу повинен стати невід'ємною ча-



Рис. 1. Соціально-економічний механізм управління розвитком людського капіталу відповідно до розвитку території (регіону, країни)

стиною моделі економічного зростання країни [1]. Але зрозуміло, що складові такого капіталу складаються в регіонах, на підприємствах та в головах найкращих особистостей. Стратегічна модель розвитку людського капіталу держави деталізується до механізму надання можливостей самореалізації кожної особистості.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ, У ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ

Серед багатьох наукових праць, які дозволяють сформулювати механізм управління розвитком людського капіталу можна виокремити роботи Позднякової С., Следь О., Грішнєвої О., Поспєлової Т. та інших.

Найбільше науково-практичних наробок у напрямі розвитку людського капіталу на рівні підприємства з можливістю формування конкурентних переваг організації на основі високого рівня людського капіталу та ефективного менеджменту знань.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є розробити механізм управління розвитком людського капіталу з врахуванням особливостей становлення економіки знань.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Механізм управління розвитком людського капіталу є соціально-економічним та соціально-психологічним механізмом. Це обумовлено тим, що об'єктом управління в кінцевому результаті є людина. Саме тому, доцільно використовувати та розвивати відомі підходи, в яких такий механізм розглядається, як технічна категорія управління з подальшим уточненням відносно соціально-економічних процесів [1]. Крім того, такий механізм використовує різноманітні соціально-економічні процеси та явища. Зрозуміло, що механізм управління можна розглядати у вигляді чорної скриньки, в якій входні процеси перетворюються в результати розвитку людського капіталу за допомогою різних методів, інструментів управління економічними процесами. В залежності від економічного рівня механізм включає в себе різні форми організації суспільного виробництва, структури, форми і методи управління економікою, форми економічних зв'язків, економічні стимули і важелі впливу на виробництво, правові форми і методи його регулювання та соціально-психологічні фактори впливу. Якщо розглядати основні функції менеджменту, які знаходять своє відоб-

раження в механізмі управління, то вони можуть бути доповнені функціями регулювання, моніторингу та обліку. Удосконалюючи загальновідомі визначення економічного механізму як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [2], можна сформулювати визначення механізму управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань. Таким чином, механізм управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань представляє собою структуровану, орієнтовану за цілями сукупність методів, форм, інструментів, важелів, критеріїв, функцій, комунікативних зв'язків, знань, що, на відміну від інших, сформована і функціонує відповідно до соціально-економічних та соціально-психологічних законів та рівнів, відбиває наявну систему соціально-економічних відносин та спрямована на задоволення соціально-економічних потреб цільових груп трудових ресурсів, населення, окремих особистостей. Реалізація механізму управління людським капіталом має забезпечуватися наявністю таких умов.

1. Механізм повинен відповідати природі об'єкта управління та всім процесам, процедурам та зв'язкам між ними з визначенням цільової орієнтації одержання результату.

2. Механізм управління повинен мати можливості внесення змін у залежності від змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

3. Механізм управління розвитком людського капіталу працює на таких рівнях — держава, регіон, територіальна громада, організація, програма, проект, підприємство, домашнє господарство, особистість. Всі рівні взаємозв'язані та повинні мати інституційне та інформаційне забезпечення і не мати протиріччя між собою.

4. Система управління людським капіталом повинна мати механізм зворотного зв'язку в залежності від результату його використання. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності та ресурсне забезпечення для розвитку.

Одним з інструментів реалізації системи управління розвитком людського капіталу є карти знань, які дозволяють позиціонувати об'єкт управління за рівнем інновації знань [3]. Причому такі карти можуть бути використані для якісного оцінювання людського капіталу на будь-якому економічному рівні та бути використані для людського капіталу різноманітних цільових груп. Карти знань можуть бути різними. Система моніторингу розвитку базується на формуванні таких візуальних карт та системі збалансованих показників [4]. Такі карти знань будуються, як порівняльні візуальні карти можливостей та результатів реалізації людського капіталу на вибраному економічному рівні з подальшим аналізом не використаних можливостей та розвитку інноваційних знань.

ВИСНОВКИ

Таким чином, розглянуті підходи свідчать про те, що запропонований механізм управління розвитком людського капіталу в умовах активізації економіки знань будується на основі визначених цілей та завдань розвитку, використовує сучасні принципи, методи, функції менеджменту знань, інструменти візуального моделювання та аналізу з подальшим внесенням змін за цілями та деталізацією всіх управлінських та інформаційних процесів для кожного економічного рівня.

Література:

1. Позднякова С., Следь О. Формування механізму управління людським капіталом / С. Позднякова, О. Следь // Економічний аналіз. — 2010. — Вип. 7. — С. 323—326.
2. Поспелова Т.В. Механізми державного управління людським розвитком в Україні: монографія /

Т.В. Поспелова. — Донецьк: Норд-Прес, 2011. — 350 с.

3. Блакита Г.В. Моделювання стратегічних карт розвитку організації: монографія / Г.В. Блакита, Л.О. Чорна, О.О. Коваленко, Н.Ю. Чорна, О.Д. Зачоса, А.В. Петровська. — Вінниця: ВТЕІ. — 2012. — 312 с.

4. Коваленко О.О. Методологія створення мережевого інформаційного середовища управління діяльністю та розвитком організації: монографія / О.О. Коваленко. — Вінниця: РВВ ВНАУ, 2009. — 230 с.

References:

1. Pozdnyakova, S. and Sled, O. (2010), " Formation mechanism of human capital management", *Ekonomichnyy analiz*, vol. 7, pp. 323—326

2. Pospelova, T.V. (2011), *Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnya lyudskym rozvytkom v Ukrayini* [Mechanisms of control human development in Ukraine], Nord-Press, Donetsk, Ukraine.

3. Blakitya, H.V. Chorna, L.O. Kovalenko, O.O. Chorna, N.Yu. Zachosa, O.D. and Petrovska, A.V. (2012), *Modelyuvannya stratehichnykh kart rozvytku orhanizatsiyi* [Modeling strategy maps of Organization], Vinnytsya: VTEI. Ukraine.

4. Kovalenko, O. O. (2009), *Metodolohiya stvorennya merezhevoho informatsynoho seredovyscha upravlinnya diyalnistyu ta rozvytkom orhanizatsiyi* [Methodology create a network of information management of environment and development organizations], Vinnytsya : RVV VNAU, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2017 р.



www. agrovit. info

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з ЕКОНОМІКИ