

- The principle of decomposition - used in studying the characteristics, properties and elements of the system. It is based on the system dividing into pieces, isolating some systems work, creating the conditions for effective analysis of system and it's designing;
 - The principle of compatibility - is to provide the ability to interact information systems of different types, levels during their joint operation;
 - The principle of standardization and unification - is the need to use common uniform and standardized elements of the information system;
 - The principle of automation of information flow and workflow - provides a comprehensive use of technology at all stages of the flow of information from the time of registration to obtain result's indicators and the formation of administrative decisions;
 - Aided design principle - is intended to increase the effectiveness of the process of design and creation of information system at all levels of government, with the reduction provided time, labor and cost expenditure through the introduction of industrial methods;
 - The principle of hierarchy involves the construction of complex information systems, taking into account the multilevel structure of public administration, which considers the presence of a higher level of public authorities, regional, district, the level of towns and cities.
- The principles of information systems operation in public administration:
- Consistency of subsystems - the principle associated with the construction of a common model of object management, which establishes the relationship and degree of importance between the different issues of management within the objectives, criteria and restrictions;
 - Reliability - is the system's ability to perform the required functions for a given period of time;
 - Effectiveness - concerned with achievement maximum effect while minimizing costs to the information system;
 - Interactivity - the system responds to various actions that a person is going to affect the computational process;
 - Affordability - is the ability to provide issuing responses to user requests in the right form at the right time;
 - Robustness - means an system ability to recover itself in case of error situations both external and internal origin;
 - The unity of program-based, sectoral, cross-sectoral and regional governance;
 - Legality, which means the need for strict compliance with the Constitution and laws of Ukraine;
 - The principle of continuity provides rhythmicity and low variability modes of operation of an information system in stable external and internal environment.
- The principles of information systems development in public administration:
- Evolutionary - the system is open and capable of development and improvement;
 - Adaptability - the possibility to adapt to changes in terms of solving problems;
 - New tasks principle - information system is used not only to solve the traditional problems but also reconstructed in accordance with the need to solve new problems;
 - Typing - the need to unify such components as hardware and software, algorithms, functional components and sub tasks;
 - Phasing - the ability to gradual consistent development of system;
 - Improvement of governance structure - bringing the governance structure in compliance with the information system;
 - Priority - helps selecting the main goals and objectives of socio-economic development in accordance with the available resources, manufacturing capabilities and needs of the population;
 - Balance - solving administrative tasks given proportions between increasing production capacity and state of environment, creating new capacities and market conditions, innovation and price parameters;

- Historicism - makes it possible to assess the degree of completion of certain phases of social and economic development of the object in the time dimension.

The study of the principles of creation, operation and development of information systems in public administration proves that in addition to the processing subsystems of management information systems, is an urgent need for implementation of analytical component in the information system that achieves the requirements for decision making in modern conditions. Against the background of information processes occurring in society as a whole is growing need to improve the efficiency of public administration. Solving this complex problem associated with the development of new methods for decision making support, is concerned with the creation and use of modern means of implementation these decisions. This support requires the creation of information-analytical systems that except information processing tasks support analytical processes of management complex dynamic objects. Information-analytical system in government greatly simplify the structure of information flows, providing optimum movement of management documentation, reduces the number of documents in paper form, the use of which requires significant time and materials. This approach allows to accelerate processing and assimilation of information, decision making and ensure selection of the most effective decisions in public administration.

Conclusions and suggestions. For creating, effective functioning and development of information systems requires a common theoretical positions and methodological approaches that ensure the interaction of various economic objects and their normal activities. Based on analysis of the concept of information, role and purpose of information resources, cooperation of information systems at different levels of government, existing theoretical positions, methodological approaches and practical recommendations for the design, operation and improvement of automated systems, have been established the system of principles, comprising three groups: creation, operation and development of information systems in public administration. These principles provide a theoretical positions and methodological approaches process creation, operation and development of information systems at all stages of their life cycle. The analysis shows that for increasing the efficiency of the state management system appropriate to apply the information-analytical system that can simplify the structure of information flows, optimize the document flow, reduce information processing of making effective management decisions.

References

1. Butko M.P. Formuvannia informatsiinoho zabezpechennia v systemi derzhavnoho upravlinnia: monohr./ M.Iu. Ditkovska // Nizhyn: TOV «Vydavnytstvo «Aspekt-Polihraf», 2010. – 244 s.
2. Oliichenko I.M. Rozvytok informatsiinoho zabezpechennia orhaniv derzhavnoho upravlinnia: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia / I.M. Oliichenko. – Nizhyn: TOV «Vydavnytstvo «Aspekt-Polihraf», 2010. – 432 s.
3. OBrien J. (1998). “Introduction to Information Systems: A Networked Enterprise Perspective”. (2nd Ed).
4. Oliychenko I.M. Implementation and improvement of electronic document management in the government administration /I. Oliychenko, M. Ditkovska // Problems and prospects of economics and management : scientific journal / Chernihiv National University of Technology. – Chernihiv :Chernihiv National University of Technology, 2015. – № 2 (2). – 312 p. – P 298 – 304.
5. Oz E. and Jones A. Management Information Systems © Cengage Learning 2008.
6. Parker C., Case T. (2000). “Management Information Systems: Action & Strategy”. (2nd Ed).
7. Woodward Chris (2001), CSC Research Services. Creating Information Systems Harmony (<http://www.csc.com/features/2001/21.shtml>)

References (in language original)

1. Бутко М.П. Формування інформаційного забезпечення в системі державного управління: моногр./ М.Ю. Дітковська // Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2010. – 244 с.

2. Олійченко І.М. Розвиток інформаційного забезпечення органів державного управління: теорія, методологія, практика: монографія / І.М. Олійченко. – Ніжин: ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2010. – 432 с.
3. O’Brien J. (1998). “Introduction to Information Systems: A Networked Enterprise Perspective”. (2nd Ed).
4. Oliychenko I.M. Implementation and improvement of electronic document management in the government administration /I. Oliychenko, M. Ditkovska // Problems and prospects of economics and management : scientific journal / Chernihiv National University of Technology. – Chernihiv :Chernihiv National University of Technology, 2015. – № 2 (2). – 312 p. – P 298 – 304.
5. Oz E. and Jones A. Management Information Systems © Cengage Learning 2008.
6. ParkerC., CaseT. (2000). “Management Information Systems: Action & Strategy”. (2nd Ed).
7. Woodward Chris (2001), CSC Research Services. Creating Information Systems Harmony (<http://www.csc.com/features/2001/21.shtml>)

Ditkovska Maryna – PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Public Service, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenko Str., 14035 Chernihiv, Ukraine).

Дітковська Марина Юрійвна – кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту та державної служби, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14035, Україна).

Дитковская Марина Юрьевна – кандидат наук по государственному управлению, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственной службы, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченко, 95, г. Чернигов, 14035, Украина).

УДК 331.522.4

О. М. Шевченко, канд. екон. наук, доцент

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**О. Н. Шевченко**, канд. экон. наук, доцент

Черниговский национальный технологический университет, г. Чернигов, Украина

ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**Oleg Shevchenko**, PhD in Economics, Associate Professor

Chernihiv National Technological University, Chernihiv, Ukraine

STATE FORMATION AND EFFICIENCY OF PERSONNEL POTENTIAL

У статті аналізуються теоретичні підходи до визначення поняття людського капіталу та кадрового потенціалу який формується у регіоні та на підприємстві. Розглядається сутність та характеристика даних категорій, та їх місце в сучасному соціально-економічному розвитку країни.

Ключові слова: регіон, підприємство, людський капітал, кадровий потенціал, формування кадрового потенціалу.

В статье рассматриваются теоретические подходы определения понятия человеческий капитал и кадровый потенциал, формирующийся в регионе и на предприятии. Рассматривается сущность и характеристика данных категорий, и их место в современном социально-экономическом развитии.

Ключевые слова: регион, предприятие, человеческий капитал, кадровый потенциал, формирование кадрового потенциала.

This article analyzes the theoretical approaches to the definition of human capital and human resource capacity which is formed in the region and the company. The essence and characteristics of these categories, and their place in today's socio-economic development.

Keywords: region, enterprise, human capital, human resources, formation of human resources.

Постановка проблеми. Структурні зрушення у світовій економіці та розвиток інтеграційних процесів, створення єдиних планетарних механізмів з універсальною системою наднаціонального регулювання набувають нині ознак міжцивілізаційної, глобальної конкуренції, що ведеться не стільки за гроші й прибутки, а насамперед за людський капітал. Відбувається бурхливий розвиток ринку знань, зростає роль наукомістких технологій та системи пріоритетів розвитку науки і техніки, що диктує зростання витрат, які вкладаються в людину. Людський капітал стає найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства, першочергова увага якому приділена в «Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки»

Національна стратегія визначає основні напрями, пріоритети, завдання і механізми реалізації державної політики в галузі освіти, кадрову і соціальну політику і складає основу для внесення змін і доповнень до чинного законодавства України, управління і фінансування, структури та змісту системи освіти. [7; с.2]

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики, одним з найважливіших напрямів реалізації економічної думки є пошук шляхів оптимізації співвідношення результатів і витрат людської діяльності, що в загальному випадку визначається ефективністю її використання. Людський капітал як складна економічна категорія, результат інвестицій і провідний чинник економічного розвитку на всіх рівнях має кількісні та якісні характеристики його ефективності.

Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навиків працівника, трудового колективу і суспільства в цілому. В умовах

ринку, раціональне використання кадрового потенціалу полягає в повнішому виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Формування кадрового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового потенціалу підприємств України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили, слід відзначити недоліки структурної перебудови економіки країни. Важливою особливістю сучасних економічних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом розвитку свого кадрового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції.

Розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, а є невід'ємною умовою його існування та реалізації кожним громадянином держави своїх прав на працю та гідне життя.

В умовах ринкових перетворень особливого значення набувають питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу, якому належить величезна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів. Тому проблеми формування і ефективного використання кадрового потенціалу не втрачають своєї актуальності в після кризових та інтеграційних умовах [2; с. 72].

Кадровий потенціал є однією з вагомих складових потенціалу підприємства, регіону чи країни. Будучи головною продуктивною силою, він безпосередньо впливає на ефективну роботу підприємницької структури та забезпечує її конкурентоспроможність та національної економіки загалом. Ефективне використання трудових ресурсів та кадрового потенціалу дасть можливість Україні бути рівноправним учасником світового ринку праці та адаптуватися до міжнародної конкуренції. [5; с. 204].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема аналізу та оцінки ефективного використання трудових ресурсів та кадрового потенціалу постійно перебуває в центрі уваги учених-економістів. Значний внесок у вирішення цієї проблеми зробили вітчизняні учені: О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, Н. Краснокутська, А. Колот, Л. Корчевська, В. Лич, В. Онікієнко, І. Петрова, П. Саблук, А. Чухно, Л. Шаульська та інші. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як М. Альберт, М. Вебер, Л. Ерхард, Д. Кейнс, Ф. Кене, Ф. Лассаль, А. Маршалл, Р. Оуен, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фур'є, Й. Шумпетер та інші. А. Томпсон і А. Стрикленд відзначають: "Талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що уможливує ефективно досягати поставлених цілей, але й джерело конкурентної переваги" [5; с. 204].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Концепція конкурентоспроможного трудового та кадрового потенціалу знайшла своє відображення в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів. Зокрема, у дослідженнях О.Я. Кібанова та Р.А. Фатхутдінова порушується проблема конкурентних переваг персоналу, О. Грішнова та О. Шпирко обґрунтовують критерії визначення та показники вимірювання конкурентоспроможності трудового потенціалу, О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак класифікують конкурентні переваги персоналу підприємства. Однак, зважаючи на

вирішальне значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі трудового та кадрового потенціалу в інноваційному розвитку, як органів публічної влади так і окремого підприємства, залишається актуальним та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку. [5; с. 204].

Мета статті. Метою статті є розкриття сутності та аналіз особливостей формування досконалого трудового та кадрового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу. Людський потенціал відтворюється в різних сферах суспільної життєдіяльності: у сфері сімейних відносин, відносин сім'ї і дитячих дошкільних установ, відносин дітей, підлітків, сім'ї та шкільних установ, відносин молоді і середніх та вищих навчальних закладів, відносин соціальних спільнот і різних виробничих підприємств і підприємств, що надають послуги, а також засобів масової інформації тощо.

Витоки багатьох специфічних особливостей людських активів полягають у тому, що в сучасній економіці відносини з приводу створення та використання людського потенціалу є дуже диференційованими і диверсифікованими. У сучасних умовах суб'єкти й об'єкти цього специфічного виду суспільного відтворення є виключно комплексними і багатоплановими. Величезні внески у розвиток людського потенціалу здійснюються не тільки у межах сім'ї, але й корпораціями, державами, недержавними структурами тощо. Як результат, ми отримуємо специфічний, дуже ризиковий з позицій ліквідності та окупності актив, право власності на який є розмитим між різноманітним індивідуумів та інституційних структур, які беруть участь у його відтворенні. Водночас, залишаються не достатньо зрозумілими питання використання інституційних механізмів державного впливу на процеси накопичення, функціонування та розвитку людського потенціалу. [3; с. 18-19]

На рівні підприємств відбувається неминуче включення людини у процеси адаптації до соціально-психологічного клімату організації, перепідготовки та підвищення кваліфікації, які потребують певних затрат часу, сил і засобів з боку не тільки індивідуума, але і виробничого колективу в цілому. Здійснення подібних витрат організацією одночасно фактично означає придбання нею певних правочинів на приріст людського потенціалу, що виникає в результаті цих процесів. У реальній господарській практиці це проявляється в тому, що керівництво фірми, як правило, має права і можливості накладати певні обмеження як на мобільність людського потенціалу – наприклад, укладаючи з працівником контракт на певний, часто досить тривалий термін часу, обумовлюючи певні умови пенсійного забезпечення чи обмежуючи, або, навпаки, стимулюючи його службове переміщення всередині організації, а також кар'єрний ріст.

Вигоди від розвитку людського потенціалу на рівні суб'єктів підприємницької діяльності не обмежуються прямим впливом на прибуток. Підприємці використовують ефект навчання для створення стратегічних зрушень, наприклад, впровадження нових форм організації роботи або системи гарантування якості [6]. Крім того, з погляду принципів фінансової звітності, еквівалентом людського потенціалу корпорації можуть

виступати невлімові активи, такі як репутація, престиж, що реалізуються у відносинах із суспільством, формуючи її «соціальну ауру». По суті, це зовнішній ефект з боку системи виробничих відносин, що накладається на відтворення капіталу окремого господарюючого суб'єкта.

Водночас, людський потенціал, сформований завдяки досягнутому в суспільстві рівню культури й освіти, є не тільки і навіть не стільки індивідуальною, скільки суспільною субстанцією. Відтворення людського потенціалу не може повністю підпорядковуватись ринковим регуляторам. Одним з головних суб'єктів цих процесів, поряд з сім'єю – найважливішим спадковим каналом – є держава, як головний інститут соціального примусу. Вона здійснює вкладення колосальних ресурсів, сил і засобів у створення, заповнення та

розвиток людського потенціалу країни та кадрового потенціалу органів публічного управління та адміністрування. [3; с. 20-21]

Саме людський потенціал та його розвиток стає основою добробуту суспільства. Відомі дослідження Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй щодо людського розвитку (HumanDevelopmentIndex) у своїй основі містять концепцію розвитку людського потенціалу та можливості його реалізації на різних рівнях. Згідно з Доповіддю ПРООН «розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору – жити довгим та здоровим життям, отримати освіту та мати достойний рівень життя. Додаткові елементи вибору включають у себе політичну свободу, гарантовані права людини та самоповагу» [8; с.24]

Оцінка людського потенціалу проводиться на основі кількох складових, серед яких і оцінка стану здоров'я та рівня освіти. Індекс людського розвитку певною мірою є матеріальною ознакою рівня життя у країні, оскільки оцінює потенційну тривалість життя, освіченість та економічні параметри функціонування нації (табл. 1).

Таблиця 1

ТОП-20 країн за рівнем розвитку людського потенціалу

Рейтинг	Країна	Роки						Середній темп приросту, %
		1990	1995	2000	2005	2010	2015	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Норвегія	0,849	0,883	0,917	0,931	0,940	0,944	2,15
2	Австралія	0,865	0,882	0,898	0,912	0,927	0,935	1,57
3	Швейцарія	0,831	0,846	0,888	0,904	0,924	0,930	2,28
4	Данія	0,799	0,830	0,862	0,902	0,908	0,923	2,94
5	Нідерланди	0,829	0,861	0,877	0,891	0,909	0,922	2,15
6	Німеччина	0,801	0,830	0,855	0,887	0,906	0,916	2,72
6	Ірландія	0,770	0,803	0,861	0,895	0,908	0,916	3,55
8	США	0,859	0,876	0,883	0,897	0,909	0,915	1,27
9	Канада	0,849	0,861	0,867	0,892	0,903	0,913	1,46
9	Нова Зеландія	0,820	0,855	0,874	0,895	0,905	0,913	2,17
11	Сінгапур	0,718	0,773	0,819	0,841	0,897	0,912	4,92
12	Гонконг	0,781	0,808	0,825	0,871	0,898	0,910	3,11
13	Ліхтенштейн	-	-	-	0,888	0,902	0,908	1,12
14	Швеція	0,815	0,856	0,897	0,892	0,901	0,907	2,18
14	Великобританія	0,773	0,837	0,865	0,890	0,906	0,907	3,28
16	Ісландія	0,802	0,826	0,859	0,889	0,892	0,899	2,32
17	Південна Корея	0,731	0,781	0,821	0,858	0,886	0,898	4,22
18	Ізраїль	0,785	0,817	0,850	0,870	0,883	0,894	2,64
19	Люксембург	0,779	0,805	0,851	0,880	0,886	0,892	2,76
20	Японія	0,814	0,838	0,857	0,874	0,884	0,891	2,28

Джерело: [4],[8; с.24-25]

Більшість країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу розташовані в Європі, але всі вони належать до країн з високим ступенем розвитку економіки. При цьому варто зазначити, що потенціал для зростання даного показника досить низький і темпи приросту щороку знижуються. Так, наприклад, у Норвегії та Швеції темп приросту розвитку людського потенціалу за останні 20 років зменшився в 10 разів, а у Великобританії цей показник дорівнює майже 14. Негативні тенденції, в першу чергу, пов'язані із досить високим рівнем розвитку людського потенціалу в 1990 році, маючи не значний потенціал для розвитку ці країни все ж підвищують рівень життя, медицини та освіченості. [8; с.25]

Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу в сучасних умовах потребує не лише нестандартних новітніх підходів, а й теоретично обґрунтованих та практично підкріплених засобів реалізації. Сучасні вимоги до розвитку трудового потенціалу неможливо задовільними достатньою мірою, поки не будуть створені реальні умови для

забезпечення процесу розвитку трудового потенціалу, шляхом залучення до нього тих, хто безпосередньо зацікавлений в актуальних на вимогу часу якісних характеристиках трудового потенціалу.

Потреби вітчизняного ринку праці у висококваліфікованих працівниках, здатних працювати у змінюваних ринкових умовах, оволодівати новими технологіями та відповідати, в першу чергу, потребам роботодавців, вимагають участі у процесі підготовки спеціалістів, окрім закладів освіти у безпосередній зацікавленості виробництва (бізнесу) і науки.

На сьогодні актуальним стає створення сприятливих умов для розвитку трудового потенціалу шляхом формування загального інноваційного поля, яке містить освіту, виробництво (бізнес) та науку. На нашу думку, співпраця цих суб'єктів на тристоронній основі в межах загального інноваційного поля здатна створити сприятливі умови для ефективного розвитку трудового потенціалу із затребуваними якісними характеристиками.

Важливим має стати завдання логічно поєднати діяльність окремих інноваційних полів учасників інтеграційного процесу. З цією метою має бути розроблена концепція побудови інноваційного поля та узгоджені принципи його діяльності [6; с. 167].

Повноцінне функціонування загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу має здійснюватися з дотриманням принципів:

- партнерства шляхом слідування сторонами єдиними «правилами гри», що мають бути попередньо унормованими;
- єдності вимог до сторін задля активності локально-функціональних полів освіти, науки та виробництва, прозорості і відповідальності за прийняття рішень тощо;
- цілісності структури поля задля встановлення надійного взаємозв'язку між його складовими, достатньої автономності в прийнятті управлінських рішень, зорієнтованості на потреби суспільства та інше;
- контролю ефективності механізму взаємодії локально-функціональних інноваційних полів на основі постійного аналізу результативності впровадження інновацій у сферу освіти, науки та виробництва;
- стратегічної спрямованості інновацій потребам ринку у відповідності до функцій сфери освіти, науки та виробництва (бізнесу);
- забезпеченості інформаційної та ресурсної бази для здійснення інновацій в межах дії загального інноваційного поля;
- зацікавленості у позитивних фінансових результатах функціонування загального (галузевого) інноваційного поля, реалізації наукових досягнень, високої конкурентоспроможності трудового потенціалу тощо.

Утворення загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу та його функціонування дозволить отримати економічні, соціальні та науково-технічні ефекти (рис. 1). [6; с. 170].

У сучасних умовах головним завданням публічного управління є органічне поєднання матеріального та інтелектуального капіталу, стимулювання інтелектуальної спрямованості праці. Інтелектуальний капітал органів публічного управління, під яким розуміють інтелектуальні ресурси, що втілені в сукупності наукових та загальних знань працівників. Їх досвіді, знаннях, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб'єктам, та використовуються з метою одержання додаткової вартості, стає одним із найвпливовіших чинників трудового потенціалу.

Трудовий потенціал органів публічного управління визначається як трудові можливості публічного управління, наявні в даний час і передбачувані на перспективу, що сформовані в певних відносинах та умовах відтворення і характеризуються певною сукупністю кількісних і якісних ознак. При цьому науковці вважають, що максимізація трудового потенціалу можлива лише за наявності умов для формування та накопичення інтелектуального капіталу.

Вітчизняний дослідник О. Кендюхов дав таке формулювання: інтелектуальний капітал - це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси, представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості.



Рис. 1. Ефекти від дії загального інноваційного поля (джерело: [6; с. 171])

Таким чином, інтелектуальний капітал країни формується на всіх рівнях управління, але не можна вважати, що його значення буде отримане шляхом простого поєднання інтелектуального капіталу окремих підприємств, галузей тощо. Загальна вагомість інтелектуального капіталу відображає синергетичний ефект від сукупності інтелектуального капіталу всіх господарчих одиниць.

Інтелектуальний капітал усіх рівнів управління формується і використовується під впливом множини чинників, які визначають специфіку його стану, розвитку та відтворення, і мають різний рівень впливу залежно від внутрішньої структури та особливостей його застосування [1; с. 3].

Висновки і пропозиції. Згідно з Національною стратегією розвитку освіти важливими складовими державної кадрової політики мають стати:

1. забезпечення соціальних гарантій учасникам навчального процесу, зокрема встановлених статтею 57 Закону України «Про освіту» та трудовим законодавством щодо удосконалення системи оплати праці педагогічних, науково-педагогічних працівників, спеціалістів та інших працівників закладів і установ освіти;

2. стимулювання якісної педагогічної праці на підставі об'єктивної її оцінки згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик;

3. поліпшення житлових умов, забезпечення сільських педагогів безоплатним житлом з опаленням і освітленням, підвезенням до місця роботи тощо;

4. створення умов для повноцінного відтворення працездатності педагогічних працівників, у тому числі через збереження і розвиток мережі санаторіїв-профілакторіїв, закладів післядипломної педагогічної освіти [7; с.27].

Отже, людський потенціал національної економіки являє собою результат ризикованих

диверсифікованих вкладень макроекономічних суб'єктів, чії права на цей актив складно піддаються ідентифікації, концентруючись переважно у безпосередніх носіїв. Зважаючи на специфічну ліквідність та складно прогнозований термін окупності, відтворення людського потенціалу не може повністю підпорядковуватись ринковим регуляторам та потребує створення сприятливих рамкових умов на всіх фазах відтворювального циклу. Тому провідна роль у регулюванні цих процесів практично в усіх розвинених країнах належить державі. Формування дієвої системи управління людським потенціалом потребує виявлення та усвідомлення ситуації, що склалася у вітчизняній соціально-економічній системі, що потребує розроблення відповідних індикаторів, здатних відобразити вплив основних макроекономічних секторів на процеси відтворення людського потенціалу України [3;с. 28].

Список використаних джерел

1. Амосов О. Ю. Підготовка кадрів для державної служби як засіб формування інтелектуального капіталу державної служби [Електронний ресурс] / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09aoykdu.pdf>.
2. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу [Електронний ресурс] / У. Б. Галицька – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf>.
3. Дерій Ж. Вплив механізмів державного регулювання на процеси функціонування людського потенціалу [Електронний ресурс] / Ж. Дерій, С. Скиба // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://ppeu.stu.cn.ua/tmppdf/182.pdf>.
4. Індекс розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>.
5. Кошонько О. В. Формування досконалого трудового потенціалу підприємства як ефективний засіб використання людських ресурсів [Електронний ресурс] / О. В. Кошонько// Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/1160/1/KOSHONKO.pdf>.
6. Мельничук О. П. Освітня складова розвитку трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О. П. Мельничук. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://www.idss.org.ua/avtoref/2015_MelnichukOdis.pdf.
7. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf.
8. Цимбал Л. Людський потенціал як основа розвитку економіки знань [Електронний ресурс] / Л. Цимбал // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://ppeu.stu.cn.ua/tmppdf/298.pdf>. с.24-25

References

1. Amosov O. Yu. Pidhotovka kadriv dlia derzhavnoi sluzhby yak zasib formuvannia intelektualnogo kapitalu derzhavnoi sluzhby [Elektronnyi resurs] / O. Yu. Amosov, N. L. Havkalova – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09aoykdu.pdf>.
2. Halytska U. B. Formuvannia ta efektyvnist vykorystannia kadrovoho potentsialu [Elektronnyi resurs] / U. B. Halytska – Rezhym dostupu do resursu: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf>.
3. Derii Zh. Vplyv mekhanizmv derzhavnoho rehuliuвання na protsesy funktsionuvannia liudskoho potentsialu [Elektronnyi resurs] / Zh. Derii, S. Skyba // Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia. – 2016. – Rezhym dostupu do resursu: <http://ppeu.stu.cn.ua/tmppdf/182.pdf>.
4. Indeks rozvytku liudskoho potentsialu [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>.
5. Koshonko O. V. Formuvannia doskonalooho trudovoho potentsialu pidpriumstva yak efektyvnyi zasib vykorystannia liudskykh resursiv [Elektronnyi resurs] / O. V. Koshonko// Visnyk Khmelnytskoho

natsionalnoho universytetu. – 2013. – Rezhym dostupu do resursu: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/1160/1/KOSHONKO.pdf>.

6. Melnychuk O. P. Osvitniaskladovozvytkutrudovohopotentsialu [Elektronnyi resurs] / O. P. Melnychuk. – 2015. – Rezhym dostupu do resursu: http://www.idss.org.ua/avtoref/2015_MelnichukOdis.pdf.

7. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na 2012–2021 roky [Elektronnyi resurs]. – 2011. – Rezhym dostupu do resursu: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf.

8. Tsymbal L. Liudskiyi potentsial yak osnova rozvytku ekonomiky znan [Elektronnyi resurs] / L. Tsymbal // Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia. – 2016. – Rezhym dostupu do resursu: <http://ppeu.stu.cn.ua/tmppdf/298.pdf>. c.24-25

Шевченко Олег Миколайович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та державної служби, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14035, Україна).

Шевченко Олег Николаевич – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственной службы, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченко, 95, г. Чернигов, 14035, Украина).

Shevchenko Oleg, PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Public Service, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenko Str., 14035 Chernihiv, Ukraine).