

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Семикіна Анна Валеріївна

УДК [331.522.4:339.137.2-048.32]:316.422

**ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Грішнова Олена Антонівна,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка,
професор кафедри економіки підприємства

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Антонюк Валентина Полікарпівна,
Інститут економіки промисловості НАН
України (м. Київ),
головний науковий співробітник відділу
економічних проблем соціальної політики

кандидат економічних наук, доцент
Мельничук Дмитро Петрович,
Житомирський державний технологічний
університет,
завідувач кафедри управління персоналом та
економіки праці

Захист відбудеться « 2 » грудня 2015 р. о 16⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49^Г, ауд. 601.

Автореферат розіслано « 30 » жовтня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, професор

А. В. Федорченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Світовий досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку в стратегічному вимірі досягають країни, де пріоритетна увага приділяється людському капіталу (ЛК) та підвищенню його конкурентоспроможності. Нині це стає можливим завдяки запровадженню соціальних інновацій (СІ) у різні сфери життєдіяльності людини, зокрема в освіту, професійний розвиток, зайнятість.

Для України, яка обрала шлях вступу до Євросоюзу, проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК) набуває особливої актуальності з огляду на високі вимоги європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, трудової та інноваційної активності працівників. Відповісти цим вимогам вкрай складно на тлі хронічного недоінвестування в людський капітал в Україні, відставання українських підприємств у техніко-технологічному розвитку, стимулюванні праці. Причини такої невідповідності пов'язані не лише з недосконалістю економічної та соціальної політики держави, а й із нестачею зрілої соціальної відповідальності у розв'язанні зазначеної проблеми.

Системна криза, виклики і загрози, що нині переживає українське суспільство, призводять до погіршення якості людського капіталу, зниження його конкурентоспроможності, перешкоджають реалізації здібностей населення до праці та отримання гідного доходу. Назріла практична потреба в науковому пошуку можливостей новітніх змін – соціальних інновацій у формуванні та використанні ЛК заради його збереження, прогресивного розвитку, нарощування конкурентних переваг у знаннях, навичках, компетенціях, мотиваціях, результатах праці.

Проблемні питання розвитку і використання людського капіталу сьогодні є предметом дослідження багатьох учених-економістів. Висвітленню даної теми присвячено праці зарубіжних дослідників: Г. Бекера, Е. Денісона, П. Друкера, Р. Капелюшнікова, Ю. Корчагіна, Р. Мінцера, Т. Шульца та ін.

В Україні цю проблематику різноаспектно вивчають В. Антонюк, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Ю. Зайцев, Л. Ємельяненко, А. Колот, І. Кравченко, Т. Костишина, Г. Назарова, Л. Лісогор, О. Левченко, С. Лучик, Д. Мельничук, І. Петрова, М. Романюк, В. Савченко, У. Садова, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Шевчук, Л. Червінська та ін. Питання застосування соціальних інновацій у розвитку людського капіталу перебувають у полі пильної уваги В. Близнюк, Е. Лібанової, Г. Малгана, Г. Міщук, С. Мюлер, О. Новікової, П. Руссо, Л. Федулової та ін.

Однак, незважаючи на плідні напрацювання дослідників, ще не знайдено єдиного підходу щодо визначення сутності КЛК та методів її оцінювання, недостатньо наукової інформації стосовно ролі соціальних інновацій у її підвищенні. Теоретичне та практичне вирішення цих завдань є необхідним для поліпшення конкурентної якості людського капіталу на різних рівнях, забезпечення гармонійного розвитку та ефективного використання продуктивних здібностей людини в інноваційній економіці.

Актуальність зазначеної наукової проблеми зумовила вибір теми, постановку мети і завдань дослідження, логіку та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планом науково-дослідних робіт кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами: «Розвиток відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури» (номер державної реєстрації 0106U001807), в межах виконання якої автором обґрунтовано теоретико-методичний підхід до підвищення КЛК із залученням СІ; «Соціально-трудові відносини в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (номер державної реєстрації 0111U002618), у процесі виконання якої автором визначено компоненти механізму підвищення КЛК на основі СІ.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій.

Для досягнення мети дослідження поставлено та вирішено такі наукові завдання:

- уточнити сутність категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», дослідити та систематизувати чинники формування КЛК;
- поглибити розуміння сутності соціальних інновацій та їхньої ролі у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу;
- удосконалити науково-методичний підхід до оцінювання КЛК;
- визначити тенденції розвитку людського капіталу та їх вплив на динаміку його конкурентоспроможності;
- оцінити КЛК на різних економічних рівнях;
- розробити механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій;
- запропонувати науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення КЛК;
- розробити пропозиції щодо впровадження соціальних інновацій для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

Об'єкт дослідження – процеси підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та науково-прикладні питання розвитку людського капіталу в Україні й підвищення його конкурентоспроможності із застосуванням соціальних інновацій.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань здійснено завдяки використанню системи загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема: діалектичний – для розкриття сутності КЛК (п. 1.1); метод класифікацій – у процесі визначення сутності СІ (п.1.2); економіко-математичний – у розробленні методики оцінювання КЛК (п.1.3); економіко-статистичного аналізу та економіко-математичного моделювання – у визначення тенденцій розвитку ЛК, оцінювання його конкурентоспроможності (пп. 2.1, 2.2); соціологічних досліджень, експертних оцінок – для оцінки КЛК на мікрорівні та ролі впроваджених СІ (п. 2.2, 2.3); інформаційно-логічного аналізу – з метою визначення пріоритетів інноваційного

соціального розвитку, структури механізму підвищення КЛК (пп. 3.1, 3.2); системного аналізу – у розробленні пакетів СІ та засад управління ними (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження були законодавчі та нормативні документи з питань регулювання праці в Україні, документи Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, результати експертних оцінок, наукові розробки вітчизняних і зарубіжних вчених, звітність вітчизняних підприємств та результати соціологічних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в узагальненні теоретичних і науково-методичних засад та розробленні прикладних напрямів удосконалення системи підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі залучення соціальних інновацій. Основні результати, які характеризують наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

- розроблено методологічні засади, які покладені в основу запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій з виділенням функціональної підсистеми – «науково-методичного навігатора», що дозволяє у комплексі з визначенням принципів дії, функцій, методів, важелів та інструментів впливу, здійснити науково обґрунтований вибір видів та напрямів соціальних інновацій і за рахунок цього спрямувати дію механізму на їх впровадження для забезпечення керованих змін у розвитку та використанні людського капіталу, набуття конкурентних переваг у його якості. Дія механізму створює передумови для отримання більшого соціально-економічного ефекту від функціонування людського капіталу в економіці;

удосконалено:

- класифікацію чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу за рахунок виокремлення додаткових груп чинників, зокрема за характером, тривалістю, керованістю впливу, кінцевим ефектом дії, що розширює можливості системного врахування їх впливу на всіх рівнях формування та використання людського капіталу;

- науково-методичний підхід щодо оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу з урахуванням множини характеристик складових людського капіталу та побудови на цій основі матриць із градацією такої оцінки. Застосування цього підходу дозволяє: а) визначити, якою мірою, за якими напрямами розвитку людського капіталу має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів, що призводить до недоотримання можливих вигід від його використання в економіці; б) розробляти пропозиції щодо подолання такого відставання та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу через залучення соціальних інновацій;

- науково-організаційний підхід щодо управління соціальними інноваціями, відмінність якого полягає у координації діяльності щодо поліпшення якості людського капіталу та нарощування його конкурентних переваг, що базується: а) на розробці деталізованої систематизації видів соціальних інновацій та методів їх впровадження; обґрунтуванні обов'язковості соціальної експертизи СІ та моніторингу їх наслідків; б) розрахунках економічного ефекту від впровадження соціальних інновацій (на макрорівні). Це дозволяє підвищити обґрунтованість

управлінських рішень, не допускаючи втрат у розвитку людського капіталу та зниження його конкурентоспроможності;

– порядок застосування пакетів соціальних інновацій для підвищення КЛК, особливість якого полягає в тому, що розробка СІ для освіти, професійного навчання, зайнятості базується на побудові економіко-математичних моделей залежності конкурентних переваг в оплаті праці від рівня освіти, досвіду, належності до професійних груп, що дало змогу сформуванню адресні пакети соціальних інновацій, призначених, передусім, для підтримки КЛК молоді, жінок та працівників старшого віку з окресленням сутності, сфер застосування, джерел інвестування та потенційних зисків для соціальних партнерів;

дістали подальшого розвитку:

– тлумачення сутності категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», що відрізняється від відомих визначень та споріднених категорій у сфері праці акцентуванням уваги на перевагах в якості людського капіталу, які надають ширші можливості для пошуку прийнятної роботи та отримання більшого доходу як економічної віддачі від використання людського капіталу кращої якості; такий підхід, розвиваючи положення теорії людського капіталу, дозволяє обґрунтовувати доцільність підвищення його конкурентоспроможності на різних рівнях, яке зумовлює зростання доходу від праці;

– змістовна характеристика соціальних інновацій, яка, на відміну від наявних, розкриває їх двоїсту природу: по-перше, як постійного процесу впливу на якість людського капіталу та його конкурентоспроможність, що здійснюється спільними зусиллями соціальних партнерів; по-друге, як результату керованих соціальних змін, що поліпшують умови розвитку і використання людського капіталу, збагачуючи його продуктивні здібності, нарощуючи конкурентні якості. Це дає змогу розглядати соціальні інновації як важливий інструмент підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, а їх впровадження – як справу спільної відповідальності соціальних партнерів;

– науково-методичний інструментарій оцінки розвитку людського капіталу, який відрізняється від існуючих застосуванням комплексу методів оцінювання для визначення соціально-економічних домінант у медико-демографічному, освітньо-професійному розвитку, зайнятості, оплаті праці, які впливають на якість та умови реалізації людського капіталу, його конкурентоспроможність, що дає змогу визначити інструменти пошуку додаткових джерел його розвитку (фінансових, матеріально-технічних, інформаційних тощо) та напрямів залучення соціальних інновацій на основі розширення доступності якісних освітніх, медичних послуг, забезпечення безперервного професійного розвитку населення;

– науково-практичний підхід щодо оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу, який, на відміну від наявних, дозволив визначити КЛК на глобальному, макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях і засвідчити, що найбільші конкурентні переваги людського капіталу формуються завдяки охопленню населення освітою, проте втрачаються через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконалість державної соціально-економічної політики, нестачу її соціальної відповідальності, низький техніко-

технологічний рівень виробництва; це вказує на тісний зв'язок макро- та мікроекономічного впливу на підвищення КЛК із дотриманням принципів соціальної відповідальності та моральності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці науково-методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в Україні шляхом вибору та впровадження пакетів соціальних інновацій на різних рівнях економічної системи.

Авторські розробки знайшли застосування у практичній діяльності: Профспілки працівників освіти і науки України в процесі організації та проведення профспілкових заходів із питань захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів освітян, а також підготовки пропозицій до Кабінету Міністрів України щодо активізації колективно-договірного процесу (довідка № 02-9/470 від 08.10.2014 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської облдержадміністрації в процесі розробки заходів щодо вдосконалення державної політики у сфері соціально-трудова відносин та пропозицій щодо забезпечення соціального захисту населення області у 2015 р. (довідка № 04-0422/5078 від 08.10.2014 р.); Департаменту стратегічного планування та аналізу Міністерства соціальної політики України під час обґрунтування основних пріоритетів, методів і заходів державної соціальної політики стосовно збереження ЛК України (довідка № 305/10/136-14 від 29.12.2014 р.). Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» під час викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка від 18.05.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, де особисто автором узагальнено науково-методичні засади побудови механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та розроблено прикладні рекомендації щодо його функціонування шляхом запровадження соціальних інновацій. Наукові результати автор отримав самостійно. Наукові праці, зазначені у списку публікацій, виконані одноосібно.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертаційної роботи доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Імперативи розвитку України в умовах глобалізації» (м. Чернігів, 15–16 листопада 2012 р.); «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Тернопіль, 25–26 квітня 2013 р.); «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки» (м. Луганськ – Євпаторія, 25–26 квітня 2013 р.); «Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку» (м. Донецьк, 5–6 грудня 2013 р.); «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки» (м. Черкаси, 28–29 березня 2014 р.); «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.); «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2–3 жовтня 2014 р.).

Публікації. Основні положення та найважливіші результати дисертаційної роботи опубліковано у 27 наукових працях загальним обсягом 10,9 д.а., серед них: 1

– розділ у колективній монографії, 7 статей – у наукових фахових виданнях, 4 – у зарубіжних наукових виданнях, 15 – в інших виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та 13 додатків на 69 сторінках. Основний зміст роботи викладено на 180 сторінках, у тексті дисертації розміщено 40 рисунків на 18 сторінках, 23 таблиці на 15 сторінках. Список використаних джерел містить 257 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, основні завдання, визначені об'єкт, предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, викладено відомості про їх апробацію, наведено кількість та обсяг публікацій за результатами дослідження.

У **розділі 1 «Теоретико-методичні засади підвищення конкурентоспроможності людського капіталу»** з'ясовано сутність КЛК та чинників її формування, розкрито змістовну характеристику СІ як інструмента підвищення КЛК, запропоновано авторський підхід щодо оцінювання КЛК.

В роботі уточнено сутність категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», яку запропоновано розуміти як затребувану якість ЛК, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої, у поєднанні із прийнятною ціною трудових послуг, забезпечують власникам ЛК розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків. Представлене визначення КЛК дає змогу, виходячи з положень теорії людського капіталу, порівнювати якісні характеристики носіїв ЛК (стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація, компетенції, трудова та інноваційна активність, мобільність, мотивованість тощо) у тісному зв'язку з ефектом від використання ЛК та обґрунтовувати заходи щодо нарощування конкурентних переваг, що стосуються як підвищення якості ЛК, так і віддачі від його використання у формі доходу.

У ході дослідження вдосконалено класифікацію чинників формування КЛК, зокрема через виокремлення додаткових їх груп за такими ознаками: 1) за характером впливу (інтенсивного впливу (збільшують продуктивні здібності за рахунок якісних параметрів розвитку ЛК); екстенсивного впливу (збільшення продуктивних здібностей за рахунок зміни кількісних параметрів ЛК)); 2) тривалістю впливу (постійної дії; короткотривалої дії; довготривалої дії; віддаленої дії); 3) керованістю впливу (керовані; некеровані; слабо керовані; стихійні); 4) кінцевим ефектом дії (ефективного впливу; неефективного впливу; чинники гальмування; чинники прискорення формування КЛК). Це уможливило більш системне врахування впливу різноманітних чинників на формування КЛК.

На основі узагальнення світового досвіду обґрунтовано, що важливим інструментом підвищення КЛК можуть слугувати соціальні інновації. Їх запропоновано розуміти як комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно впроваджуватися державою, соціальними партнерами, окремими суб'єктами господарювання в різних сферах формування, використання й розвитку ЛК заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на поліпшення якості

ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці й краще задоволення соціальних потреб. З урахуванням зазначеного розроблено систематизацію видів СІ (таблиця 1).

Таблиця 1

Систематизація видів соціальних інновацій у формуванні та використанні людського капіталу*

Класифікаційна ознака	Види соціальних інновацій
Залежно від сфери формування, використання та розвитку людського капіталу	У сфері зайнятості (з виокремленням нестандартних форм зайнятості); в освіті; у професійному розвитку; у соціальному управлінні; в охороні здоров'я; у культурі; у вихованні; у спорті; у сфері побуту та житла; у сфері відпочинку; у соціальному захисті; соціальному забезпеченні (зокрема з виокремленням інновацій у наданні геріатричної допомоги населенню, у наданні соціальної допомоги матерям з малими дітьми, особам з обмеженими можливостями тощо)
За характером змін	Радикальні, системні, «модифікації», «вдосконалення»
За формою	Соціальні реформи, проекти, програми, послуги
За наслідками	Позитивні соціальні інновації, негативні соціальні інновації
За темпами впровадження	Повільні, уповільнені, швидкі, наростаючі, рівномірні, стрибкоподібні
За фазами відтворення людського капіталу	Інновації на окремих фазах відтворення ЛК: формування, розподілу, використання (реалізації) ЛК
За етапами розвитку людського капіталу	Соціальні інновації на етапах формування, використання, відтворення, розвитку та нагромадження ЛК
За ступенем інтенсивності	Інтенсивні, рівномірні, слабкі, масові інновації
За масштабами застосування	1) масштабні, значні, середні, малі; 2) транснаціональні, національні, регіональні, локальні
За економічним рівнем	Інновації на мега-, макро-, мезо-, макрорівні, рівні працівника
За ефективністю	Ефективні, малоефективні, неефективні
За видами кінцевого ефекту для людського капіталу	Інновації, що супроводжуються соціальним, економічним, екологічним, моральним, а також інтегрованим ефектом для розвитку та використання людського капіталу

Примітка. Розроблено автором.

Запропонована систематизація СІ (табл. 1) деталізує їхні види за низкою ознак, зокрема за сферами життєдіяльності людини, характером змін, наслідками, видами кінцевого ефекту тощо. Це засвідчує наявність багатоаспектних можливостей впливу СІ на ЛК в інтересах нарощування його конкурентних переваг. Водночас аналіз наукових джерел довів, що вибір необхідних СІ в інтересах підвищення КЛК ускладнюється через нестачу інформації про стан КЛК, а також відсутність єдності підходів науковців щодо методів її оцінювання.

У зв'язку з цим розроблено та обґрунтовано удосконалений науково-методичний підхід до оцінювання КЛК з урахуванням множини характеристик складових ЛК, побудови на цій основі матриць з градацією такої оцінки. Для розрахунку показника КЛК запропоновано використовувати формулу:

$$P_{nmi} = k_{ni} / k_{mi}, \quad (1)$$

де n, m – об'єкти порівняльного аналізу ($n=1..N, m=1..N, N$ – загальна кількість об'єктів аналізу): працівники, колективи працівників, населення;

k_{ni} – значення характеристик складових людського капіталу i ($i=1..I; I$ – загальна кількість характеристик) об'єкта аналізу n (наприклад, «освіта», «кваліфікація», «рівень здоров'я», «трудова активність» тощо);

p_{nmi} – показник конкурентоспроможності об'єкта аналізу n порівняно з об'єктом m за характеристикою i .

Застосовано умову: якщо $p_{nmi} > 1$ ($p_{nmi} = 0..1$), то об'єкт аналізу n за характеристикою i є більш конкурентоспроможним (менш конкурентоспроможним або рівнозначним), ніж об'єкт m . Аналіз матриць КЛК, сформованих за стовпцями та рядками на множині $i=1..I$ дає можливість виявляти практично всі варіації показників конкурентоспроможності для кожної окремої конкурентної характеристики-ідентифікатора у співставленні кожного об'єкта аналізу з іншими об'єктами, виявляючи найбільш та найменш конкурентоспроможні серед них.

Інтегральний показник КЛК (P_{nm}), передбачаючи уведення до розгляду ваги ω_i (формується експертами), визначається за формулою:

$$P_{nm} = \sqrt[I]{\prod_{i=1}^I \omega_i \cdot p_{nmi}}, \forall n, m = 1..N \quad (2)$$

У такий спосіб формується узагальнена матриця КЛК для всіх пар об'єктів аналізу n, m на повній множині значень характеристик складових людського капіталу $i=1..I$ (у разі необхідності, довільних її підмножин).

Переваги запропонованого підходу полягають у тому, що в результаті застосування порівняльної оцінки на різних економічних рівнях стає можливим не лише виявлення лідерів та відстаючих за якістю людського капіталу або розвитком його складових (компонентів), а й обґрунтування потреби у соціальних інноваціях за певними напрямками з метою подальшого підвищення КЛК.

У розділі 2 «Оцінка тенденцій розвитку людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності» проаналізовано тенденції розвитку ЛК та їх вплив на підвищення його конкурентоспроможності в Україні, здійснено оцінку КЛК України на різних рівнях та проведено діагностику ролі СІ у її підвищенні.

У результаті аналізу визначено соціально-економічні доміанти медико-демографічного, освітньо-професійного розвитку, зайнятості й оплати праці, які детермінують розвиток ЛК в Україні та гальмують процеси підвищення його конкурентоспроможності на сучасному етапі. Зазначене дало змогу довести необхідність СІ у підвищенні КЛК в Україні, передусім, через зростання доступності якісних освітніх, медичних послуг, безперервного професійного розвитку населення. Реалізація розробленого підходу до оцінювання КЛК на різних економічних рівнях дозволила констатувати:

1) серед країн світу, включених до рейтингу «Індексу глобальної конкурентоспроможності 2013-2014», рівень КЛК України виявився середнім, при цьому доведено, що найбільші конкурентні переваги ЛК формуються завдяки охопленню населення освітою, проте вони втрачаються через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконалість соціально-економічної політики держави;

2) інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України, здійснена з використанням комплексу демографічних та соціально-економічних статистичних показників, довела суттєві міжрегіональні відмінності в її рівнях (рис. 1), що спричинено, на думку автора, не стільки зосередженням ЛК більш високої якості в окремих регіонах, зокрема у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Львівській областях,

яким притаманна висока частка працівників з вищою освітою, скільки наслідками необґрунтованих та часто несправедливих міжгалузевих і міжрегіональних диспропорцій у доходах та потоках інвестицій у розвиток ЛК, створення нових продуктивних робочих місць тощо.

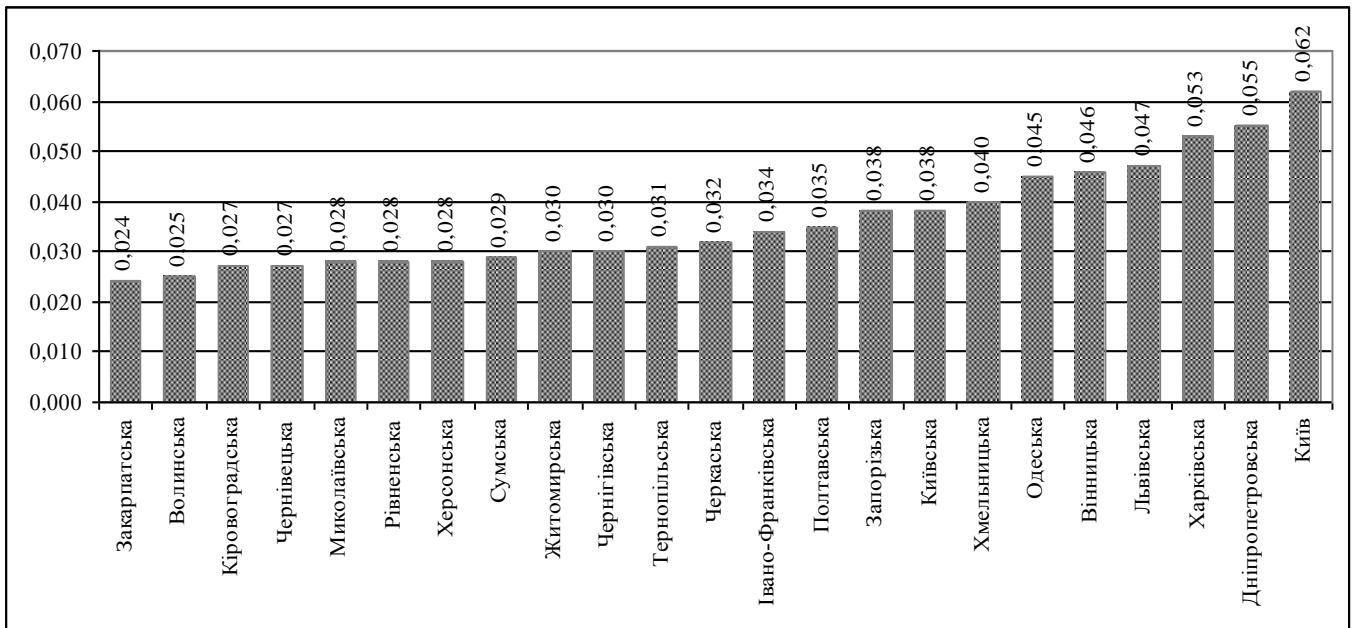


Рис. 1. Інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України (за даними 2013 р.)

Примітка. Розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

3) оцінка КЛК на мікрорівні, здійснена методами соціологічного дослідження на підприємствах Кіровоградської області у 2013–2014 рр., дала можливість виявити низку проблем у формуванні КЛК. Враховуючи перспективи вступу України до ЄС, майже половина опитаних керівників, професіоналів та робітників (46,3%) критично оцінює КЛК підприємства, вважаючи її низькою через недостатній рівень техніко-технологічного розвитку підприємств, українську низьку оплату праці, нестачу особистих компетенцій і компетенцій вищого керівництва. За підсумками соціологічного дослідження визначено макроекономічні чинники, що гальмують процес підвищення КЛК (рис. 2).

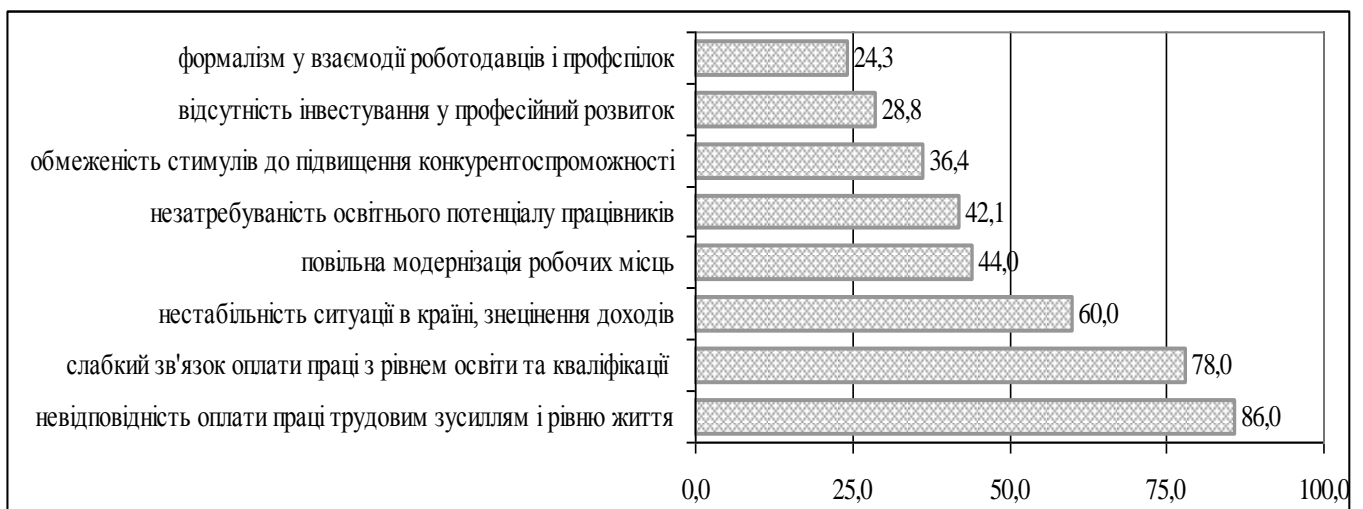


Рис. 2. Чинники гальмування процесу підвищення КЛК (у % до кількості опитаних)

Примітка. Розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження.

У результаті аналітичної обробки даних досліджень з оплати праці, проведених Державною службою зайнятості України у 2012 р. на 20 тис. підприємств, та побудови відповідних моделей залежностей встановлено, що за величиною оплати 1 год. праці людський капітал виявився більш конкурентоспроможним у розрізі: працівників з вищою освітою; працівників, які мають стаж 15–20 років; працівників великих (за чисельністю працюючих) підприємств. За однією із моделей виявлено, що у чоловіків при переході від однієї професійної групи до іншої, з більш високою кваліфікацією, зарплата зростає більш швидкими темпами, ніж у жінок. Отже, доведено, що для підтримки конкурентоспроможності людського капіталу адресних соціальних інновацій потребують, у першу чергу, категорії працівників, які є менш конкурентоспроможними, – молодь, жінки, працівники старшого віку.

Виходячи з результатів здійсненого аналізу, визначено, що в умовах системної кризи, сучасних викликів і загроз відбувається погіршення умов розвитку та функціонування людського капіталу в Україні, що обмежує можливості підвищення його конкурентоспроможності. Визначено, що вкрай складно очікувати підвищення КЛК в умовах, коли мінімальна зарплата не перевищує 40 євро або 36 доларів США (станом на початок 2015 р.), що у 4 рази нижче визначеного ООН рівня бідності – 5 доларів США на день. У результаті скорочення робочих місць у 2014 р. кількість найманих працівників підприємств, порівняно з 2013 р., зменшилася на 5,2%, кількість безробітного населення працездатного віку зросла з 7,8 до 9,7%. Падіння реальних доходів більш як удвічі підштовхує найбільш активних, освічених молодих людей шукати можливості навчання або роботи за кордоном, що також загрожує втратами для конкурентоспроможності людського капіталу.

Обґрунтовано, що однією з умов зламу такої ситуації є інноваційні зміни у соціальній політиці, застосування інструментів пошуку різноманітних додаткових джерел розвитку ЛК (фінансових, економічних, матеріально-технічних, інформаційних та ін.). Доведено, що нагальною є потреба запровадити СІ з дотриманням принципів соціальної відповідальності й моральності, спрямованих, передусім, на забезпечення реального доступу населення до якісних послуг у системі охорони здоров'я, освіти, безперервного професійного розвитку, розширення нестандартних форм зайнятості.

У роботі здійснена діагностика ролі наявних у вітчизняній практиці соціальних інновацій, яка із залученням думки експертів, дозволила зосередити увагу на необхідності виваженого підходу до вибору та застосування СІ з чіткою орієнтацією на досягнення очікуваного позитивного результату, що вимагає розробки відповідного механізму з важелями управління соціальними інноваціями.

У розділі 3 «Науково-методичне забезпечення підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій» визначено стратегічні пріоритети інноваційного соціального розвитку; сформовано науково-методичні засади побудови механізму підвищення КЛК України на основі соціальних інновацій; обґрунтовано науково-організаційний підхід до управління СІ в контексті завдань підвищення КЛК.

Обґрунтовано, що підвищення КЛК має відбуватися в умовах інноваційного соціального розвитку, тобто керованого процесу новітніх змін у суспільстві, що ґрунтується на соціально відповідальному ставленні до розвитку ЛК із

упровадженням СІ. Визначено, що в інтересах виходу України із системної кризи і підвищення КЛК інноваційний соціальний розвиток має бути інтенсивним, передбачаючи випереджаючу реалізацію таких стратегічних пріоритетів: а) створення державою умов для економічного та соціального самозабезпечення працюючих та їхніх родин; б) розвитку соціальних інститутів (освіти, охорони здоров'я, культури); в) стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників. Необхідними передумовами підвищення КЛК також визнано забезпечення адекватних державних витрат на розвиток науки, освіти, підтримку інноваційної активності, реалізацію стимулюючої соціально-економічної політики.

З метою підвищення КЛК на основі СІ розроблено механізм, схему якого подано на рис. 3. У структурі представленого механізму автором окремо виділено функціональну підсистему – «науково-методичний навігатор», що включає систему взаємопов'язаних блоків, які відповідають за науково-методичне забезпечення підвищення КЛК через використання запропонованого методичного інструментарію її оцінювання, розробку методичних рекомендацій щодо вибору прикладних пакетів СІ та визначення напрямів їх запровадження.

Координуючі функції зазначеного механізму виконує блок «Управління соціальними інноваціями», який відповідає за реалізацію науково-організаційного підходу до управління СІ з позицій соціальної відповідальності. Запропонований підхід базується на: систематизації видів СІ та методів їх запровадження, розробці адресних пакетів соціальних інновацій; обов'язковості соціальної експертизи СІ; здійсненні моніторингу позитивних і негативних наслідків СІ; розрахунках економічного ефекту від залучення СІ. Такий підхід дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень у питаннях запровадження СІ, не допускаючи втрат у розвитку ЛК та зниження його конкурентоспроможності.

З метою практичної реалізації зазначеного підходу в дисертації запропоновано низку пакетів соціальних інновацій, практичне призначення яких полягає в такому: по-перше, вони впроваджуються у різних сферах життєдіяльності людини з метою збереження ЛК, розширення можливостей його розвитку та забезпечення ефективного використання; по-друге, кардинально впливають на спосіб життя людей, їх ставлення до власного здоров'я, вибір соціально відповідальної трудової поведінки, морально-ціннісні пріоритети; по-третє, орієнтовані на досягнення соціального та економічного ефекту через забезпечення зростання добробуту громадян шляхом продуктивного використання ними власних здібностей, знань та навичок у праці, постійного освітньо-професійного розвитку.

Особливість розроблених пропозицій полягає у тому, що зазначені пакети соціальних інновацій є адресними, у тому числі зорієнтовані на категорії найменш конкурентоспроможних працівників або осіб, які шукають роботу (молодь, жінки, особи старшого віку). Застосування запропонованих пакетів СІ можливе у різних сферах розвитку та використання ЛК (у зайнятості, в освіті, вихованні, професійному навчанні на підприємствах, соціальному управлінні тощо). Крім того, запропоновані пакети СІ є переважно малобюджетними, це робить доцільним їх застосування за умов кризи та нестачі джерел фінансування, що, врешті-решт, позитивно впливатиме на мотивацію професійного розвитку, підвищення конкурентоспроможності ЛК, як це і передбачено розробленим механізмом (рис.3).



Рис. 3. Схема механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій

Примітка. Розроблено автором.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає в узагальненні теоретико-методичних засад, розробленні та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо підвищення КЛК на основі СІ. За результатами дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Аналіз наукових думок засвідчив неоднозначність трактувань категорії «конкурентоспроможність людського капіталу» (КЛК), що зумовило потребу уточнити її сутність. У роботі її запропоновано визначати як затребувану якість людського капіталу, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої, у поєднанні з прийнятною ціною трудових послуг, забезпечують власникам ЛК розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків. Такий підхід дав змогу зосередити увагу на формуванні КЛК та пошуку шляхів його підвищення на різних економічних рівнях. Ідентифіковано та класифіковано чинники формування КЛК, що дозволило деталізувати їх групування за низкою ознак (зокрема за характером впливу, його тривалістю, сприянням розвитку ЛК, кінцевим ефектом дії тощо), довести багатofакторність процесу підвищення КЛК і потребу послаблення дії чинників деструктивного та стихійного впливу на неї.

2. Поглиблення трактування сутності соціальних інновацій призвело до розуміння їх як комплексу ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно впроваджуватися державою, соціальними партнерами, окремими суб'єктами господарювання в різних сферах формування, використання й розвитку людського капіталу заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на забезпечення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці, а також краще задоволення соціальних потреб. Це дало змогу в процесі дослідження розглядати СІ як важливий інструмент підвищення КЛК, а розробку і впровадження СІ – як справу спільної відповідальності соціальних партнерів.

3. Вибір соціальних інновацій, необхідних для підвищення КЛК, має ґрунтуватися на її оцінюванні для визначення сфер відставання за певними параметрами та напрямками залучення СІ. Зважаючи на зазначене, запропоновано науково-методичний підхід до оцінювання КЛК, в основу якого покладено матрицю градацій такої оцінки та визначення інтегрального показника КЛК. Його застосування дозволяє визначати напрями та міру відставання від інших конкуруючих економічних суб'єктів, яке супроводжується недоотриманням економічних зисків від використання ЛК в економіці, та спрямовувати залучення СІ для поліпшення умов розвитку і використання ЛК з метою підвищення його конкурентоспроможності.

4. Комплексна оцінка тенденцій розвитку ЛК в Україні стала підґрунтям визначення та систематизації соціально-економічних домінант, які детермінують розвиток людського капіталу, гальмують процеси підвищення його конкурентоспроможності. Це дозволило обґрунтувати потребу соціальних інновацій

для підвищення КЛК, передусім, на основі збільшення доступності якісних освітніх, медичних послуг, забезпечення безперервного професійного розвитку населення.

5. Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу України на різних рівнях, здійснена за авторською методикою та доповнена соціологічними опитуваннями на підприємствах, довела: 1) негативні тенденції у розвитку та використанні ЛК та диференціацію можливостей населення у формуванні конкурентних якостей ЛК, що стосуються здоров'я, освіти, професійного розвитку, а також в отриманні гідного доходу; 2) кризу соціальної відповідальності партнерів щодо розвитку ЛК та підтримки його конкурентної якості; 3) потребу у керованих інноваційних змінах у розвитку і використанні людського капіталу в Україні.

6. Запропоновані в роботі науково-методичні засади, які покладені в основу представленого механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій базуються на розробці функціональної підсистеми «науково-методичного навігатора», що дозволяє забезпечувати керовану трансформацію домінуючих чинників впливу на ЛК, науково обґрунтований вибір соціальних інновацій, впровадження яких сприяє нарощуванню конкурентних переваг в якості ЛК та отриманню більшої економічної віддачі від його функціонування. Механізм підвищення КЛК може працювати як на рівні підприємства, громадських, волонтерських організацій, так і на рівні регіону, країни загалом, забезпечуючи його користувачам економічний та соціальний ефект.

7. Розроблений науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності людського капіталу ґрунтується на: 1) систематизації СІ, що поширює їх види за сферами життєдіяльності, характером змін, наслідками, видами кінцевого ефекту; 2) побудові системи методів упровадження СІ, які розрізняються за змістом, цілями, сферами і формами впровадження, очікуваними результатами та ефектами від інновацій у розвитку та використанні ЛК на різних рівнях; 3) визначенні структури та функцій системи управління СІ, що передбачає обов'язковість соціальної експертизи на етапі впровадження СІ, моніторинг позитивних і негативних наслідків СІ, необхідний для своєчасного коригування управлінських рішень. Реалізація зазначеного підходу забезпечує координацію діяльності, спрямованої на поліпшення якості ЛК та нарощування його конкурентних переваг через залучення соціальних інновацій.

8. Розроблені пропозиції щодо впровадження пакетів СІ для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу передбачають: 1) багатопрофільність СІ, тобто можливість застосування у різних сферах розвитку та використання людського капіталу (в соціальному управлінні, в освіті, у вихованні, зайнятості, професійному навчанні на підприємствах тощо); 2) адресність, а саме: орієнтованість пакетів СІ на категорії найменш конкурентоспроможних працівників (молодь, жінки, особи старшого віку) або осіб, які шукають роботу; 3) економічність (процедури впровадження переважної більшості запропонованих СІ потребують мінімум витрат). Це дає змогу застосовувати пакети СІ за умов кризи та нестачі джерел фінансування в інтересах сприяння задоволенню актуальних соціальних потреб у сфері праці та нарощуванню конкурентних переваг у продуктивних якостях людського капіталу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Семикіна А. В. Соціальні інновації у розвитку людського капіталу в контексті регулювання економічної безпеки суб'єктів господарювання / А. В. Семикіна // GR та PR менеджмент в контексті економічної безпеки: Монографія. – Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А. – Черкаси, 2014. – С. 99–121 (1,2 д.а.).
– у наукових фахових виданнях:
2. Семикіна А. В. Капіталізація продуктивних здібностей людей похилого віку: пошук соціальних інновацій [Електронний ресурс] / А. В. Семикіна // Фінансовий простір. Міжнародний науково-практичний журнал. – 2013. – № 4(12). – Режим доступу: <http://fp.cibs.csk.ua/main/uk/12> (0,6 д.а.).
3. Семикіна А. В. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань ефективного розвитку та використання людського капіталу / А. В. Семикіна // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – №1(7). – К. : Ін-т соціально-трудова відносин КНЕУ.– С. 377—384 (0,5 д.а.).
4. Семикіна А. В. Соціально відповідальний розвиток людського капіталу як інноваційний процес / А. В. Семикіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – №1 (208). – Хмельницький: ХНУ.– С. 93–100 (0,8 д.а.).
5. Semykina A. Human capital competitiveness and methods of its estimation / A. Semykina // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 2 (22). – С. 219 – 230 (0,9 д.а.).
6. Семикіна А. В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу / А. В. Семикіна // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – № 2 (8). – К.: Ін-т соціально-трудова відносин КНЕУ.– С. 479–485 (0,5 д.а.).
7. Semykina A. Vector of social development of Ukraine in a context of prospects of creation of innovative economy / A. Semykina // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 25. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – С. 136 – 141 (0,4 д.а.).
8. Семикіна А. В. Людський капітал як індикатор інноваційного соціального розвитку / А. В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практический журнал. – 2014.– № 1. – Сімферополь: НАПКБ. – С. 131–138 (0, 7 д.а.).
– у зарубіжних періодичних виданнях
9. Семикіна А. В. Инновационное социальное развитие как условие повышения конкурентоспособности человеческого капитала / А. В. Семикіна // Азимут научных исследований: экономика и управление: научный журнал. – Тольятти, 2012. – № 1 (1). – С. 51–53. – (0,4 д.а.).
10. Семикіна А. В. Формирование конкурентных преимуществ человеческого капитала на основе социальных инноваций / А. В. Семикіна // Актуальные вопросы экономического развития: теория и практика: сб. науч. ст. : вып. 2 . – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2013. – С. 269 – 271 (0, 2 д.а.).
11. Semykina A. Changing priorities of human development at the stage of transformation into innovative economy / A. Semykina // Annales Universitatis Mariae

Curie-Sklodovska. Sectio H: Oeconomia. – Lublin-Polonia, 2013. Vol. XLVII, 4. – p. 113 – 124. – Режим доступу: http://annales.umcs.lublin.pl/annales_ekonomia.php (0, 6 д.а.).

12. Семикіна А. В. Методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала / А. В. Семикіна // Современные технологии управления. – М.: 2014. – № 11(47). – Режим доступа: <http://sovman.ru> (0,6 д.а.).

– в інших наукових виданнях:

13. Семикіна А. В. Теоретичні основи визначення та оцінки категорії людський капітал / А. В. Семикіна // Імперативи розвитку України в умовах глобалізації: Тези доповідей та виступів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 15–16 листопада 2012 р.) – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012 – С. 60 – 61 (0,2 д. а.).

14. Семикіна А. В. Людський капітал і потреба соціальних інновацій / А. В. Семикіна // Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств: тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 14 березня 2013 р.) – Кіровоград: ПП «Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2013.– С. 105 – 108 (0,3 д. а.).

15. Семикіна А. В. Роль соціальних інновацій у підвищенні якості людського капіталу / А. В. Семикіна // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки: матер. VII наук.-практ. конф. (Луганск-Євпаторія, 25–26 квітня 2013 р.). – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2013. – С. 217–219 (0,2 д. а.).

16. Семикіна А. В. Інноваційний соціальний процес та його вплив на розвиток людського капіталу / А. В. Семикіна // Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: Тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених і студентів (Тернопіль, 25–26 квітня 2013 р.). – Тернопіль : ТНЕУ, 2013 – С. 60–62 (0,2 д. а.).

17. Семикіна А. В. Цільові орієнтири розвитку людського капіталу в умовах побудови інноваційної економіки / А. В. Семикіна // Управління діяльністю суб'єктів господарювання в сучасних умовах: матер. Всеукр. науково-практ. заочної конф. студентів, асп. та молод. вчених (Черкаси, 30–31 травня 2013 р.).– Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, вид-во ПП Чабаненко Ю. А., 2013. – С. 44–47 (0,2 д. а.).

18. Семикіна А. В. Людський капітал в Україні: потреба соціально відповідального розвитку на основі соціальних інновацій корпорацій / А. В. Семикіна // Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку: матер. I Міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 5–6 грудня 2013 р.). – Донецький державний університет управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2013.– С. 225–227 (0,1 д. а.).

19. Семикіна А. В. Социальные инновации как условие повышения качества человеческого капитала / А. В. Семикіна // Проблемы менеджмента, маркетинга и финансов: матер. Междунар. научно-практ. конф. (г. Воронеж, 10 декабря 2013 г.). – Воронеж : АОНО ВПО «Ин-т менеджмента, маркетинга и финансов», 2013. – С. 138 – 142 (0,1 д. а.).

20. Семикіна А. В. Социальные инновации как инструмент повышения конкурентоспособности человеческого капитала / А. В. Семикіна // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: матер. V Междунар научн.-практ. конф. (г. Красноярск, 20 – 21 марта 2014 г.) / Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т.– Красноярск, 2014. – С. 136–140 (0,1 д. а.).

21. Семикіна А. В. Модернізація людського капіталу на основі соціальних інновацій / А. В. Семикіна // Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Черкаси, 28–29 березня 2014 р.) – Черкаси: ЧНУ ім. Б.Хмельницького, вид-во ПП Чабаненко Ю. А., 2014.– С. 199–202 (0,1 д. а.).

22. Семикіна А. В. Методы управления социальными инновациями в развитии человеческого капитала / А. В. Семикіна // Социально-экономические доминанты развития общества: история и современность. Девяты́е Ямбургские чтения: матер. Междунар. научно-практ. конф. (г. Кингисепп, 4 апреля 2014 г.) – Санкт-Петербург: Ультра-Принт. – С. 80–84 (0,1 д. а.).

23. Семикіна А. В. Механізм управління соціальними інноваціями у використанні та розвитку людського капіталу / А. В. Семикіна // Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку: збірн. доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.) – Кіровоград : КОД, 2014.– С. 185–187 (0,1 д. а.).

24. Семикіна А. В. Методы управления социальными инновациями в развитии человеческого капитала // А. В. Семикіна // Финансовые проблемы РФ и пути их решения: сборник научн. трудов 15-й Междунар. научно-практ. конф. (г. Санкт-Петербург, 21 – 25 апреля 2014 г.). – СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – С. 408–413 (0,8 д. а.).

25. Семикіна А. В. Социальные инновации как основа устойчивого развития общества и экономики / А. В. Семикіна // Устойчивое развитие в неустойчивом мире: междунар. сборник аннотаций докладов научн. конф. (г. Челябинск, 26 – 28 июня 2014 г.) – М.: Изд-во «Перо». – С. 55–56 (0,1 д.а.).

26. Семикіна А. В. Методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала / А. В. Семикіна // Современные технологии управления – 2014: матер. Междунар. научн. конф. (г. Москва, 14 – 15 июля 2014 г.) / Киров: МЦНИП, 2014. – С. 1428 – 1442 (0,6 д.а.).

27. Semykina A. Methodical tools of the human capital competitiveness assessment / A. Semykina // Съвременни проблеми на регионалното развитие: Събрани статии. Т. 2. – Академично издателство на Аграрния университет Пловдив, България, 2014. – С. 354–358 (0,3 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Семикіна А. В. Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – Київ, 2015.

Дисертацію присвячено узагальненню теоретико-методичних засад та розробленню науково-практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій.

Розкрито сутність конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК), досліджено та класифіковано чинники її формування. Поглиблено розуміння сутності соціальних інновацій та їхню роль у підвищенні КЛК.

Удосконалено науково-методичний підхід до оцінювання КЛК. Визначено тенденції розвитку людського капіталу України та їх вплив на підвищення його конкурентоспроможності. Здійснено оцінку КЛК на різних економічних рівнях.

Розроблено методологічні засади, які покладені в основу запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій, що дозволяє здійснити науково обґрунтований вибір їх видів та напрямів.

Запропоновано науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями. Удосконалено порядок застосування пакетів соціальних інновацій, призначених для підвищення КЛК.

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність людського капіталу, чинники впливу, оцінювання, соціальні інновації.

АННОТАЦИЯ

Семикина А. В. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала на основе социальных инноваций. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетмана». – Киев, 2015.

Диссертация посвящена обобщению теоретико-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций по повышению конкурентоспособности человеческого капитала (ЧК) на основе социальных инноваций (СИ).

Конкурентоспособность человеческого капитала (КЧК) предложено понимать как востребованное качество человеческого капитала, сложившееся и накопленное обучением, воспитанием, оздоровлением, образовательно-профессиональным развитием, преимущества которого в сочетании с приемлемой ценой трудовых услуг обеспечивают владельцам человеческого капитала расширение возможностей для трудового выбора на рынке труда, эффективной занятости, получения большего дохода и других социально-экономических выгод.

Разработана классификация факторов формирования конкурентоспособности человеческого капитала. Получила развитие содержательная характеристика социальных инноваций, что позволило их рассматривать в качестве важнейшего инструмента повышения КЧК. Разработан и апробирован научно-методический подход к оценке конкурентоспособности человеческого капитала на различных экономических уровнях, который базируется на сравнительной оценке множества характеристик такого капитала, построении матриц с градацией такой оценки. Его использование позволяет определить, в какой мере, по каким направлениям развития ЧК имеет место отставание от других конкурирующих субъектов, что приводит к потере возможных выгод от его использования в экономике.

В процессе анализа определены социально-экономические доминанты тенденций развития человеческого капитала в Украине и проблемы, которые препятствуют повышению его конкурентоспособности.

Получил развитие научно-практический подход к оцениванию КЧК. Его реализация в процессе исследования позволила выявить: негативные тенденции в развитии и использовании человеческого капитала, дифференциацию возможностей населения в формировании КЧК; кризис социальной ответственности партнеров за развитие ЧК и формирование его конкурентного качества; потребность инновационных изменений в развитии и функционировании человеческого капитала в Украине.

Разработаны методологические основы создания механизма повышения КЧК на основе применения социальных инноваций с выделением функциональной подсистемы – «научно-методического навигатора», что позволяет осуществлять научно обоснованный выбор видов и направлений социальных инноваций, достигая управляемых изменений в развитии и использовании человеческого капитала, наращивании конкурентных преимуществ в его качестве.

Предложен научно-организационный подход к управлению СИ, который базируется на систематизации видов социальных инноваций и методов их внедрения, обосновании обязательности социальной экспертизы инноваций, мониторинга их последствий, расчета экономического эффекта от внедрения социальных инноваций, что позволяет повысить обоснованность управленческих решений, не допуская снижения конкурентоспособности ЧК.

Разработаны предложения по применению пакетов социальных инноваций для повышения конкурентоспособности человеческого капитала. Их особенность заключается в возможностях применения в условиях кризиса в сферах образования, занятости, профессионального обучения, социального управления в интересах категорий наименее конкурентоспособных работников, а также лиц, которые ищут работу.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентоспособность человеческого капитала, факторы влияния, оценивание, социальные инновации.

ANNOTATION

Semykina A.V. Increase of human capital competitiveness on the basis of social innovations. – Manuscript.

Dissertation for obtaining of scientific degree of candidate of economic sciences on the specialty 08.00.07 – demography, economy of labour, social economy and politics. – SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Kyiv, 2015.

The thesis is devoted to generalization of theoretical and methodical basics and to development of scientific and practical recommendations concerning increasing of human capital competitiveness on the basis of social innovations.

The essence of the human capital competitiveness (HCC) has been revealed, the factors of its formation are investigated and classified. The understanding of essence of social innovations (SI) and their role in increasing of the HCC have been deepened. The scientific and methodical approach to the assessment of HCC has been improved. The

tendencies of development of the human capital of Ukraine and their influence on increasing of its competitiveness have been defined. The assessment of HCC at different economic levels has been carried out.

The methodological principles which are the basis for the suggested mechanism of increasing of HCC on the basis of social innovations which allows to carry out an evidence-based choice of SI types and directions have been developed.

The scientific and organizational approach to management of social innovations has been suggested. The procedure of using of applied packages of SI aimed at increasing of HCC has been improved.

Keywords: human capital, human capital competitiveness, factors of influence, assessment, social innovations.