

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www. economy.nayka.com. ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 1, 2020 | 30.01.2020 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2020.1.79](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.1.79)

УДК 331.104

*О. І. Сахненко,
старший викладач кафедри менеджменту та військового господарства,
Національна академія Національної гвардії України, м. Харків
ORCID: 0000-0002-5168-0064*

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

*O. Sakhnenko
Senior Lecturer at the Department of Management and Military Economy,
National Academy of the National Guard of Ukraine, Kharkiv*

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE HUMAN RESOURCES SYSTEM OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

У статті досліджено теоретичні аспекти управління людським капіталом та підвищення його ефективності в системі кадрового забезпечення підрозділів Національної гвардії України. З'ясовано роль процесу відтворення людського капіталу та його вплив на формування та розвиток інноваційного суспільства. Розглянуто особливості формування людського капіталу в контексті сучасних умов ринкової економіки. Виділено фази процесу формування людського капіталу. Досліджено актуальність змін щодо теперішнього стану військової освіти, обґрунтовуються основні напрями та шляхи її подальшого розвитку. Сформульовано сутність, стратегію та основні завдання управління людськими ресурсами (персоналом, кадрами). Розглянуто підсистеми системи управління людськими ресурсами у військовій кадровій політиці. Досліджено багаторічний досвід Національної академії Національної гвардії України щодо управління людським капіталом в системі кадрового забезпечення, зазначено основні напрями удосконалення професійних компетентностей та педагогічної майстерності військовослужбовців та службовців (працівників) Академії. Проаналізовано основні напрями підвищення ефективності формування та управління людським капіталом.

The article explores the theoretical aspects of human capital management and enhances its efficiency in the personnel system of the National Guard units of Ukraine. The role of the reproduction of human capital and its influence on the formation and development of innovative society is clarified.

The peculiarities of human capital formation in the context of modern conditions of market economy are considered. The phases of the process of human capital formation are stated. The main mechanism for the formation of human capital is considered. The relevance of changes in the current state of military education is investigated; the main directions and ways of its further development are substantiated. Science and education are not only the determining factors of its effective development, but also a guarantee of the intelligibility and education of society as a whole.

The authors drew attention to the fact that today the role of the state in the formation of human capital is quite high.

The main thing in the work with human resources is: establishment and use of individual abilities of candidates for a position (training) in accordance with the strategic goals of the organization for mastering new technology and technologies, integration of human needs and motives, its professional orientation with the interests of the organization.

The main task of human resources management is to find, effectively retain and reproduce, aimed at the formation and rational use of professionally trained, dedicated people who meet the needs of national security and defense of Ukraine.

The essence, strategy and main tasks of human resources management (personnel) are formulated. The subsystems of the human resources management system in military personnel policy are considered.

Long-term experience of the National Academy of the National Guard of Ukraine on human capital management in the human resources system is investigated; the main directions of improvement of professional competences and pedagogical skills of military personnel and employees of the Academy are specified. The basic directions of increase of efficiency of formation and management of human capital are analyzed. The process of formation, accumulation and reproduction of national human capital is presented.

Ключові слова: людський капітал; управління; кадрове забезпечення; військова освіта; держава; Національна гвардія України.

Keywords: human capital; management; human resources; military education; state; National Guard of Ukraine.

Постановка проблеми. Національна гвардія України стала справжньою гордістю нашої держави, ознакою доблесті та честі, структурою, яка буде міцний фундамент внутрішньої безпеки країни.

Протягом останніх десятиліть суспільство розвивається на гуманістичних і демократичних засадах, людина визнається найвищою соціальною цінністю і головним фактором підвищення результативності праці та успішної діяльності будь-якої організації або державного інституту. Військові формування як державний інститут мають свою структуру та специфічні функції, тому використання людських ресурсів, зокрема, потенціалу людини, для забезпечення оборони держави є надзвичайно важливим завданням [1].

Питанням людського капіталу присвячується дедалі більше уваги як одній з важливих складових сталого розвитку будь-якої країни. Ідея про те, що людина є найважливішим економічним ресурсом, наразі повертається з периферії економічної науки та розглядається як актив, що приносить регулярний дохід.

Сучасний стан відтворення людського капіталу засвідчує наявність тут великої кількості проблем, зокрема, стосовно його формування та ефективного використання. Це потребує розробки та впровадження ринкової моделі розширеного відтворення високопродуктивної, конкурентоспроможної, високооплачуваної робочої сили. Тому системне дослідження процесу формування і ефективного використання людського капіталу сьогодні набуває пріоритетного значення в реформуванні вітчизняної економіки та забезпеченні її стабільного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Джерела й положення, що слугували теоретичною й методологічною базою для формування теорії людського капіталу, присутні в працях економістів, починаючи з робіт А. Монкретьєна, У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Т. Шульца, Г. Беккера та їх послідовників.

До питання вивчення та відтворення людського капіталу долучились і вітчизняні вчені та економісти, а саме: В. Бережний, Я. Жаліло, В. Кавецький, Ю. Кравчук, Г. Лич, М. Міщенко, О. Пищуліна, К. Овсієнко, Т. Юрочко та ін.

Проблемам розвитку людського потенціалу в Україні присвячено праці таких вітчизняних вчених, як, наприклад, С. Капелюшний, Р. Серветник, Ю. Черних, В. Телелим та ін.

Проте, відзначаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, в даний час зростає потреба у більш системній та комплексній розробці даної проблематики, оскільки відбувається процес становлення економіки знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри людського капіталу, ефективність його використання.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів управління людським капіталом та підвищення його ефективності в системі кадрового забезпечення підрозділів Національної гвардії України.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш цінний капітал, що його має будь-яка організація або державний інститут. В умовах становлення та розвитку

інформаційної економіки все більшого значення набуває людський капітал, що забезпечує конкурентні переваги у вигляді ноу-хау, інновацій, специфічних знань та компетентностей при відносно рівних обсягах основних фондів. Рівень освіти та професійної підготовки людського капіталу за умови ефективного впливу на речовий капітал виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції професійної підготовки кадрів на основі здійснення довгострокових інвестицій.

В епоху підвищення продуктивної сили знань та невинного поступу інновацій людські ресурси країни повинні бути конкурентоспроможними і здоровими фізично та духовно, а нація загалом повинна мати значний потенціал розвитку, який базується передусім на людському потенціалі.

У цьому контексті актуальним є усвідомлення всіма ролі самовдосконалення особистості як головної мети, ключового показника і основного важеля прогресивних процесів. Освіта стає визначальним чинником життєдіяльності суспільства, важливим стратегічним ресурсом зміцнення держави, її авторитету та конкурентоспроможності на міжнародній арені, забезпечення незалежності, національної оборони та національних інтересів.

Враховуючи існуючі концепції розвитку людського капіталу в процесі еволюції економічного мислення, сформулюємо наступні особливості формування складових людського капіталу: по-перше, може фізично зношуватись, економічно змінювати свою вартість і амортизуватись; по-друге, відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності або самовідтворення; по-третє, має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності; по-четверте, капітал втілений у людині, не може продаватись, передаватись, залишатися у спадщину, отже він є невід'ємним від носія – живої людської особистості, тоді як інтелектуальний капітал має такі властивості; по-п'яте, він формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я, відпочинок, культурний розвиток; по-шосте, незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів може регулюватись самою людиною; по-сьоме, проходить певний цикл кругообігу впродовж тривалого періоду виховання та навчання особи (з народження) до початку трудової діяльності, упродовж якої людський капітал працівника не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації [2].

Отже, процес формування людського капіталу послідовно проходить кілька фаз: фазу формування людського потенціалу, яка складається з виховання, загальної освіти і фахової освіти та фазу відтворення й нагромадження індивідуального людського капіталу, на якій людський потенціал трансформується у людський капітал [3].

Людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також базовим фактором економічного зростання. Інноваційна модель економічного розвитку, рушійними силами якого все більше стають нові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства, робить людський капітал стратегічним ресурсом конкурентної боротьби. Таким чином, проблема формування та збереження людського капіталу має велике значення як для самої людини, так і для будь-яких підприємств та держави в цілому [4].

Забезпечення бойової готовності та боєздатності Національної гвардії України (далі НГУ), захист її суверенітету та незалежності потребують постійного вдосконалення якості та ефективності бойової підготовки особового складу. Всебічна підготовка військовослужбовців до виконання навчальних та бойових завдань розглядається як одне з найважливіших завдань, що висувуються Указами Президента України, наказами та директивами Міністерства внутрішніх справ України.

На сучасному етапі розвитку НГУ, як ніколи, потрібна науково-обґрунтована державна військова кадрова політика, зрозуміла, продумана система роботи з кадрами, яка має ґрунтуватися на чітко визначених перспективах розвитку українського суспільства і держави, світових тенденціях глобалізації економіки та власних національних інтересах.

Кадрова політика передбачає формування і реалізацію стратегії системи кадрового забезпечення (системи управління людськими ресурсами) військового формування, яка забезпечує створення умов для гарантованого та якісного комплектування НГУ персоналом, спроможним на виконання завдань за призначенням і його ефективного використання.

Головним у роботі з людськими ресурсами є: встановлення та використання індивідуальних здібностей кандидатів на посаду (навчання) відповідно до стратегічних цілей організації для оволодіння новою технікою й технологіями, інтеграція потреб і мотивів людини, її професійної спрямованості з інтересами організації.

Сутність управління людськими ресурсами для досягнення цілей, що покладені на НГУ, полягає у забезпеченні її комплектування особовим складом відповідної компетентності.

Стратегія управління людськими ресурсами – це визначення шляхів розвитку необхідної компетентності всього персоналу і кожного співробітника зокрема. Управління людьми є основою управління організацією.

Основним завданням управління людськими ресурсами, персоналом, кадрами є пошук, ефективне збереження і відтворення, спрямоване на формування і раціональне використання професійно підготовлених, відданих людей, які відповідають потребам національної безпеки та оборони України.

Персонал перетворюється в конкурентний капітал підприємства, який необхідно підбирати, розвивати і мотивувати для досягнення необхідних цілей підприємства [5].

Інвестиції у розвиток людського потенціалу і людського капіталу кожного члена українського суспільства є недостатніми, що не забезпечує формування необхідних параметрів конкурентоспроможності національної робочої сили. Низькі витрати на освіту не забезпечують якісної професійної підготовки робочої сили. Більшість науковців та практиків відмічають зниження якості загальної та професійної освіти у навчальних закладах України. Особливо негативно впливає на параметри конкурентоспроможності робочої сили низький обсяг інвестицій у людський капітал на етапі трудової діяльності працівників. Незначні кошти, які виділяються підприємствами, на підвищення кваліфікації та перепідготовку не забезпечують перманентного оновлення знань, удосконалення професійних навичок. Слід зазначити, що на більшості малих підприємств та на робочих місцях приватних підприємців взагалі відсутні умови для підвищення кваліфікації.

Держава продовжує розглядати витрати на освіту як елемент соціальної політики, а не інвестиції в людський капітал, що загрожує розвитку країни в майбутньому. Порівнюючи з показниками національної економіки у 2007 р. та 2008 р., в Україні загальні видатки склали (державні та приватні витрати разом з урахуванням офіційних і неофіційних прямих платежів населення): 7,4% ВВП на освіту, у 2009 р. – 8,48%, у 2010 р. – 8,13%, у 2011 р. – 7,2%, у 2012-2013 рр. – по 7,6%. З 2014 р. частка витрат почала знижуватися – 6,9%, у 2015 р. – 6,4%, у 2016 р. цей показник становив 5,6% [6].

З 2014 р. відносний обсяг бюджетних видатків на систему вищої освіти зменшився (у 2017 р. на вищу освіту було виділено 1,6% проти 2,1% ВВП у 2013 р.). Проте навіть через зменшення кількості закладів вищої освіти (далі ЗВО) обсяг надходження грошей на «мікрорівні» зменшується критично. Як наслідок, ЗВО не мають нормального бюджетного фінансування, вони прагнуть скоротити витрати, і в першу чергу – на науку, закупівлю підручників, оновлення лабораторної бази. Чимало з них не мають і належного кадрового потенціалу.

Видатки на професійно-технічну освіту в загальному обсязі видатків на освітню галузь у 2010-2015 рр. скоротилися з 6,2% до 5,4%, що негативно позначилося на кількості та якості підготовки робітничих кадрів. За цей період чисельність прийнятих до закладів професійно-технічної освіти зменшилася майже у 2,4 рази – з 270 129 учнів у 2010 р. до 113 000 учнів у 2016 р [6].

У нових умовах освіта та підготовка кадрів стають постійними складовими ділової стратегії будь якої організації (державного інституту).

Метою військової освіти і науки має стати нарощування її інноваційного потенціалу, інтеграція у європейський та світовий військово-освітній і правовий простір, підготовка військових фахівців з високим рівнем професіоналізму, інтелектуального розвитку, загальної та військово-професійної культури, здатних з високою ефективністю виконувати поставлені завдання щодо національної безпеки та оборони країни, створення умов для неперервного підвищення рівня знань, практичних навичок військових фахівців, їх творчого розвитку та самореалізації. Ця мета може реалізуватися лише при виконанні наступних умов [7]:

По-перше, інтеграція військової освіти і науки є умовою її ефективного функціонування, головним чинником подальшого розвитку. Вона має забезпечуватись: розвитком військової освіти на основі досягнень науки і техніки, військової справи, коригуванням змісту, науково-методичного та дидактичного забезпечення підготовки військових фахівців; залученням до навчально-виховного процесу провідних учених і науковців, працівників ЗВО та інших наукових установ; організацією наукових, науково-практичних, науково-методичних семінарів, конференцій, проведення олімпіад, конкурсів на краще виконання науково-дослідних, курсових, дипломних (кваліфікаційних) та інших робіт учасників навчально-виховного процесу; розширенням прав військових закладів освіти щодо самостійного використання позабюджетних коштів та направлення їх на розвиток науково-експериментальної та навчально-матеріальної бази, матеріальне стимулювання наукової діяльності наукових і науково-педагогічних кадрів, тощо.

По-друге, виховання в системі військової освіти є складовою національного виховання і одним із головних пріоритетів, органічною складовою освіти. Його головна мета – формування особистості військового фахівця як найвищої соціальної цінності, забезпечення його прав і свобод, духовного і фізичного здоров'я, впровадження у військових колективах взаємовідносин, що базуються на військових статутах, формування світогляду, громадянської позиції військових фахівців.

По-третє, впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій є важливою складовою розвитку військової освіти і науки, має за мету удосконалення навчально-виховного процесу шляхом реалізації таких напрямів діяльності: поступової інформатизації системи військової освіти, науки, спрямованої на задоволення освітніх, наукових, інформаційних і комунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу та наукових досліджень; запровадження дистанційного навчання із застосуванням у навчальному процесі та бібліотечній справі інформаційно-комунікаційних технологій поряд з традиційними засобами; розроблення широкого спектру електронних підручників, дидактичних матеріалів.

По-четверте, важливим фактором розвитку системи військової освіти є міжнародні зв'язки з ЗВО іноземних держав. Головними напрямками міжнародного співробітництва мають стати: участь у програмах двостороннього та багатостороннього міждержавного обміну курсантами (слухачами), науково-педагогічними та науковими працівниками; організація міжнародних конференцій, симпозіумів, конгресів; надання послуг іноземним військовослужбовцям та громадянам, пов'язаних із здобуттям вищої та післядипломної освіти у системі військової освіти України, тощо.

По-п'яте, серед основних напрямів покращення фінансового забезпечення системи військової освіти, оновлення її навчально-матеріальної бази можна визначити такі: забезпечення пріоритетної поставки

найновіших зразків озброєння та військової техніки, навчально-тренувальних комплексів, сучасної комп'ютерної техніки та засобів зв'язку; створення індустрії сучасних тренажерних комплексів, засобів навчання; запровадження навчального, демонстраційного устаткування, сполученого з комп'ютерними системами для самостійного вивчення військовими фахівцями навчального матеріалу; створення у військових закладах вищої освіти за відповідними напрямками наукових досліджень сучасної науково-експериментальної бази; створення електронних каталогів та забезпечення доступу до інформаційної бази наукових бібліотек провідних зарубіжних ЗВО, електронного фонду навчальної літератури в мережі Інтернет; удосконалення системи фінансування військових ЗВО шляхом визначення таких джерел: коштів державного бюджету; коштів, отриманих за рахунок надання додаткових освітніх та інших послуг; коштів від здійснення економічної діяльності, регламентованої державою; коштів від оплати виконаних науковцями військових ЗВО досліджень з договірних науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт; коштів від оплати підготовки студентів за контрактом та підготовки офіцерів запасу; коштів від оплати підготовки іноземних військових фахівців; грантів; добровільних внесків підприємств, установ, організацій і громадян.

Реалізація інноваційних засад розвитку військової освіти і науки має забезпечити перехід до нового типу гуманістично-інноваційної військової освіти, що сприятиме зростанню військово-професійного, інтелектуального, наукового, культурного, духовно-морального потенціалу військових фахівців [8].

У військовій кадровій політиці, як складній системі управління людськими ресурсами, організаційно може бути відокремлено ряд підсистем:

- управління кадровим потенціалом – забезпечує доцільний варіант формування кадрового потенціалу для НГУ;
- управління укомплектованістю – визначає потреби у кадровому потенціалі та його доцільний розподіл з метою якісного укомплектування НГУ (зокрема, здійснюється розподіл випускників вищих військових закладів освіти та військових навчальних підрозділів ЗВО за посадами згідно з набутою (наявною) освітою та кваліфікацією);
- управління персоналом військового формування (кадрове забезпечення) – процес найкращого використання можливостей, властивостей, здібностей та професійного досвіду персоналу, а через них – професійного потенціалу суспільства, НГУ.

Безпосередній зміст кадрової політики реалізується в підсистемі управління персоналом (кадрового забезпечення), кадровій роботі – складній і комплексній технології роботи, яка покликана раціональним засобом розпоряджатися здібностями і професійними можливостями людини.

Національна академія Національної гвардії України (далі Академія) – потужний багатопрофільний військовий заклад вищої освіти, який здійснює цільову підготовку військових фахівців. Майже 90 років Академія готує військових спеціалістів різних кваліфікацій. Завдання, які сьогодні виконує Національна гвардія України вимагає від Академії підготовки сучасних та кваліфікованих офіцерів. Бойовий досвід, кращий досвід країн НАТО та країн міжнародної асоціації FIER активно впроваджується в навчальний процес і вимагає від викладачів та навчаємих ефективної взаємодії. Все це задля досягнення головної мети – мирного та безпечного майбутнього кожного громадянина своєї країни.

Досліджуючи багаторічний досвід Національної академії Національної гвардії України щодо управління людським капіталом в системі кадрового забезпечення, зазначимо основні напрями удосконалення професійних компетентностей та педагогічної майстерності, необхідних для виконання завдань, які сприяють підвищенню якості управлінської, навчальної, методичної, наукової, інноваційної, творчої та виховної діяльності на підставі поглиблення знань сучасних вимог відповідних нормативно-правових актів для військовослужбовців, а саме: курси підвищення кваліфікації офіцерського складу Академії, а також інші курси, які забезпечують підвищення індивідуальної фахової підготовки (наприклад, на базі мовного відділу Академії в системі професійної підготовки штатних НПП запроваджені довгострокові мовні курси), стажування у військах, споріднених вищих військових закладах освіти, в установах, на підприємствах і в організаціях Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України, Міністерства оборони України, а також на навчаннях військ, випробуваннях озброєння та військової техніки, стажування за кордоном тощо; для службовців (працівників): у освітніх, освітньо-наукових установах та організаціях як в Україні, так і за її межами.

Основною метою особистого стажування офіцерів та НПП Академії в оперативно-територіальних об'єднаннях, військових частинах НГУ є: формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності; удосконалення військово-професійних знань і навичок та спеціальності на відповідних командних, штабних, інженерних та інших посадах; придбання професійних та організаторських навичок для виконання обов'язків за займаною або більшою посадою; вивчення для використання в освітній та науковій роботі передового досвіду оперативної, бойової та мобілізаційної підготовки НГУ; надання допомоги військам у впровадженні в їх практичну діяльність передових методів навчання і виховання, результатів наукових досліджень тощо.

Зазначимо основні завдання підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників Академії: удосконалення раніше набутих та/або набуття нових професійних компетентностей у педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності з урахуванням вимог відповідного професійного

стандарту; набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності та/або професії, та/або займаної посади; формування та розвитку цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, інклюзивної, мовленнєвої компетентностей; засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання; набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків науково-педагогічних і педагогічних працівників, попередньо здобутої ними освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності; вивчення науково-педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспектив їх розвитку; розроблення конкретних пропозицій щодо удосконалення освітнього процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва; застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Підвищення кваліфікації здійснюється за наступними принципами: відповідність стандартам якості освіти; науковість, системність, компліментарність (додатковість); інноваційність; інтеграція, безперервність та наступність; індивідуалізація та диференціація (урахування специфіки освітніх потреб різних категорій працівників Академії); самоорганізація і самоконтроль.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників Академії забезпечується Головним управлінням Національної гвардії України та Академією у межах повноважень та відповідно до законодавства.

Навчання за програмою підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння, оновлення та поглиблення НПП і педагогічними працівниками спеціальних фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей, у тому числі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетентностей тощо.

Не претендуючи на вичерпний перелік, назвемо лише найбільш важливі вимоги, які пред'являються до сучасних фахівців: вміти трансформувати придбані знання в інноваційні технології; знати, як отримати доступ до глобальних джерел знань, володіти сучасними інформаційними технологіями; мати мотивацію до навчання протягом усього життя, володіти навичками самостійного отримання знань і підвищення кваліфікації, одним словом, вміти вчитися; володіти методологією та аналітичними навичками; знати і вміти застосовувати методи проведення наукових досліджень; володіти комунікативними здібностями, вміти працювати в команді, адаптуватися до змін, сприяти соціальній згуртованості тощо.

Освіченість як складова частина і засіб всебічного розвитку особистості, її культури потрібна не тільки для престижу, а насамперед для успішної, насиченої, цікавої роботи, забезпеченого життя, для кар'єри зрештою.

Незважаючи на те, що зараз здійснюються серйозні кроки у сфері кадрового забезпечення «нової економіки», для досягнення стійкого розвитку даного напрямку, на нашу думку, слід дотримуватись таких принципів: забезпечення взаємодії держави, бізнесу і населення в інвестуванні в людський капітал і підвищення ефективності його використання. Це вигідно і для працівників, і для підприємств, а в кінцевому підсумку і для держави, так як позитивно позначається на зростанні ефективності праці та конкурентоспроможності країни; формування «моди на інтелект», лідерство, інноваційне мислення, просування активних лідерів-організаторів в науково-освітній та інноваційній сферах як героїв сьогодення. Робити це треба на основі сучасних комунікативних технологій, орієнтуючись насамперед на ті інструменти і методи, які можуть бути сприйняті молоддю; доведення фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності до світового рівня; перепідготовка професорсько-викладацького складу, забезпечення програмами і методичними матеріалами, з урахуванням особливостей інноваційної діяльності в Україні; і, нарешті, надання всім застосовуваним заходам з підготовки кадрів для інноваційної діяльності системного характеру, що дозволить забезпечити комплексний розвиток усього інтелектуального потенціалу України, створення інноваційно сприйнятливою середовища.

Дослідження процесів формування людського капіталу в контексті концепції людського розвитку приводить до висновку, що вдосконалення якостей людей, яке досягається передусім освітою та професійною підготовкою, стає запорукою і змістом всього суспільного (в тому числі економічного) прогресу. У зв'язку з цим освіта та професійна підготовка повинні посісти провідне місце в системі суспільних пріоритетів. Саме ці сфери створюють умови накопичення і розвитку сукупного людського капіталу, який не просто є джерелом економічних можливостей, але й характеризує дієздатність економіки на всіх рівнях. Крім того, держава через систему освіти та професійної підготовки сприяє забезпеченню вищого рівня людського розвитку та соціальних гарантій особи, що знов-таки сприяє економічному зростанню [9].

Якісна сучасна освіта грає в економіці знань ключову роль. Адже двигунами інноваційної економіки є інноваційно мислячі люди – дослідники, винахідники, підприємці. Це не означає, що не важливі інші чинники – правильні закони, інфраструктура та інвестиції. Але перше місце все-таки відводиться людському капіталу. І освіта – той соціальний інститут, який цей капітал формує.

Висновки. Основними напрямками підвищення ефективності формування та управління людським капіталом є такі [10]:

– удосконалення відповідної нормативно-правової бази та економічних засад для задоволення потреб Національної гвардії України, інших військових формувань у висококваліфікованих військових фахівцях;

- запровадження ефективних механізмів підвищення престижу та соціального захисту учасників навчально-виховного процесу у військових ЗВО, стимулювання їх професійного зростання;
- створення механізмів раціонального використання коштів державного бюджету України, що виділяються на підготовку військових фахівців;
- підвищення ефективності системи управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації військових фахівців;
- проведення подальшого вдосконалення мережі військових ЗВО, кафедр військової підготовки, їх організаційно-штатних структур і чисельності особового складу;
- приведення обсягів замовлення на підготовку військових фахівців за всіма освітньо-кваліфікаційними рівнями у відповідність до реальних потреб НГУ та інших військових формувань;
- завершення розробок складових галузевих стандартів військової освіти з усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, спеціальностей (спеціалізацій);
- узгодження змісту, організації, форм, методів підготовки військових фахівців із сучасними потребами Національної гвардії України, посилення військово-професійної спрямованості навчання, забезпечення якісної підготовки випускників до служби у військах, органах військового управління з урахуванням переходу до комплектування військ України військовослужбовцями за контрактом;
- забезпечення подальшої технологізації та інформатизації військової освіти, її інноваційної спрямованості, особистісної орієнтованості;
- вдосконалення системи професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання;
- модернізація, розвиток навчально-матеріальної бази, забезпечення військових ЗВО сучасними зразками військової техніки та озброєння, засобами навчання, комп'ютерами, навчально-тренувальними системами та комплексами;
- подальше поглиблення міжнародного співробітництва у галузі військової освіти.

Сучасний етап та перспективи розвитку НГУ зумовлюють необхідність комплексного вирішення питань, пов'язаних з їх функціонуванням в умовах повного переходу на професійну основу, пошуком балансу між вимогами до рівня боєготовності та вирішенням соціальних питань, удосконаленням системи управління, підготовки, укомплектування та кадрового забезпечення.

Література.

1. Капелюшний С. А. Сутність та значення професійного розвитку молодшого керівного складу у формуванні системи кадрового забезпечення Національної гвардії України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/3/29.pdf>.
2. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Г. В. Лич. – Київ, 2007. – 20 с.
3. Сахненко О. І. Вплив відтворення людського капіталу на інноваційний розвиток суспільства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613>
4. Бережний В. М., Кравчук Ю. Б., Овсієнко К. І. Розвиток людського капіталу – головна умова економічного зростання. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=29598>
5. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 3, Т. 2. – С. 171–174.
6. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018>.
7. Серветник Р. М. Трансформація системи військової освіти – підґрунтя підготовки нової генерації військових фахівців / Р. М. Серветник // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – 4 (12). – С. 60–64.
8. Черних Ю. О. Військова освіта України: стан, проблеми, перспективи інноваційного розвитку / Ю. О. Черних // Збірник наукових праць ЖВІ НАУ. – Випуск 4. – С. 13–21.
9. Сахненко О. І. Освіта в системі управління людським капіталом: фінансово-економічний аспект. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7497>.
10. Телелим В. М. Інноваційний розвиток військової освіти в Україні: становлення, проблеми, перспективи / В. М. Телелим // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2011. – № 2. – С. 177–187.

References.

1. Kapeliushnyj, S. A. (2019), “The essence and importance of professional development of junior management in the formation of personnel system of the National Guard of Ukraine”, [Online], available at: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/3/29.pdf> (Accessed 10 Dec 2019).
2. Lych, H. V. (2007), “Organizational and economic mechanism of formation and efficient use of human capital”, Ph.D. Thesis, Economy and management of the national economy, Research Economic Institute, Kyiv, Ukraine.
3. Sakhnenko, O. I. (2016), “The influence of reproduction of human capital on innovative development of society”, [Online], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613> (Accessed 10 Dec 2019).

4. Berezhnyj, V. M. Kravchuk, Yu. B. and Ovsiienko K. I. "The development of human capital – the main condition for economic growth", [Online], available at: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=29598> (Accessed 10 Dec 2019).
5. Kavets'kyj, V. V. (2007), "Investing in human capital: basic principles and features", *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, vol. 3, pp. 171–174.
6. Pyschulina, O. Yurochko, T. Mischenko, M. and Zhalilo, Ya. (2018), "Human capital development: Towards quality reforms", [Online], available at: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018> (Accessed 10 Dec 2019).
7. Servetnyk, R. M. (2009), "Transformation of the military education system is the basis for the training of a new generation of military specialists", *Visnyk Natsional'noi akademii oborony Ukrainy*, vol. 4, no. 12, pp. 60–64.
8. Chernykh, Yu. O., "Military education of Ukraine: state, problems, prospects of innovative development", *Zbirnyk naukovykh prats' ZhVI NAU*, no. 4, pp. 13–21.
9. Sakhnenko, O. I. (2019), "Education in human capital management system: financial and economic aspect", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7497> (Accessed 25 Dec 2019).
10. Telelym, V. M. (2011), "Innovative development of military education in Ukraine: formation, problems, prospects", *Problemy innovatsijno-investytsijnoho rozvytku*, vol. 2, pp. 177–187.

Стаття надійшла до редакції 26.12.2019 р.