

некоторых нормативных актов Республики Беларусь и совершение действий, дискредитирующих депутата [3]. По нашему мнению, данная трактовка оснований отзыва требует уточнений и пояснений, особенно это касается такой весьма субъективной категории, как «действия, дискредитирующие депутата».

На наш взгляд, будет целесообразным и расширение круга субъектов, наделенных правом инициировать отзыв депутата местного представительного органа власти. Поскольку в соответствии с нормами Избирательного кодекса Республики Беларусь выдвижение кандидатов в депутаты возможно политическими партиями и трудовыми коллективами вполне последовательным и логичным видится возможность наделения этих субъектов и правом инициировать процедуру обратную выборам.

Подводя итоги, отметим, что снятие не всегда обоснованных ограничений для демократического волеизъявления избирателей и дальнейшее совершенствование законодательства о процедуре отзыва депутата способны превратить эту форму непосредственного участия граждан в местном самоуправлении из фактически «мертвого» института в действенный механизм контроля, повышающий эффективность деятельности народных избранников.

Источники

1. О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 108-3: в ред. Закона Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 273-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
2. ЦИК считает нецелесообразным сохранять институт отзыва депутата. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.belta.by/opinions/view/tsik-schitaet-netselesoobraznym-sohranjat-institut-otzyva-deputata-6868>. – Дата доступа: 23.02.2021
3. Избирательный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Кодекс Республики Беларусь от 11 февраля 2000 г. № 370-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 4 июня 2015 г. № 268-3 // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

Богдан Яна Александровна

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Научный руководитель: Бабына Инна Владимировна, кандидат экономических наук, доцент

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ НА МАКРОУРОВНЕ

Статья посвящена вопросам оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики на макроуровне. Выделены принципы, факторы и элементы оценки. Разработана методика оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики на макроуровне. Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, принципы оценки, факторы оценки, элементы оценки.

Статтю присвячено питанням оцінки ефективності управління інвестиціями в людський капітал в умовах інноваційної економіки на макрорівні. Виділено принципи, фактори й елементи оцінки. Розроблено методику оцінки ефективності управління інвестиціями в людський капітал в умовах інноваційної економіки на макрорівні. Ключові слова: людський капітал, інвестиції, принципи оцінки, фактори оцінки, елементи оцінки.

В современных условиях человеческий капитал является определяющим фактором экономического роста. Теории устойчивого развития общества и концепция национального богатства базируются на признании человека движущей силой общественного развития. Поэтому актуальность и необходимость управления инвестициями в человеческий капитал не вызывает сомнения.

В результате исследования теоретических аспектов управления инвестициями в человеческий капитал и существующих подходов и методик оценки их эффективности (таких известных ученых, как Дж. Филипс, Р.И. Капелюшников, К.Н. Чигорьев, О.Г. Ваганян, Э. Флэмхольц, Я. Фитценц и др.), разработаны теоретические положения оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики с учетом приоритетов целей и задач инновационного развития национальной экономики, включающие принципы, факторы и элементы оценки [1-3].

Так, была сформирована система принципов оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики:

– Принцип системности. Означает, что оценка эффективности управления инвестициями в человеческий капитал должна производиться на основании системного подхода с позиции целостности всех факторов и элементов оценки эффективности.

– Принцип приоритетности. Означает необходимость выбора приоритетных направлений оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал ввиду постоянно присутствующих изменений в период инновационного развития национальной экономики. При обеспечении приоритета должно быть уделено внимание и всем другим направлениям.

– Принцип гибкости. Означает наличие возможности изменения факторов, элементов, приоритетов оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал при необходимости в условиях инновационной экономики.

– Принцип прозрачности. Подразумевает ясность и общедоступность оценки эффективности.

– Принцип обоснованности. Означает, что оценка должна основываться на фактических данных, результатах теоретических и прикладных исследований.

– Принцип принятия ценностей новаторства и изобретательства. Заключается в необходимости учета особенностей инновационной экономики при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.

– Принцип адресности инвестиций в человеческий капитал. Трактует, что инвестиции должны быть целенаправленны и концентрированы в элементы человеческого капитала, которые требуют развития для реализации запланированных инноваций [4].

На эффективность управления инвестициями в человеческий капитал на макроуровне оказывает влияние множество факторов, среди которых следует выделить:

– изменения законодательной базы Республики Беларусь, в частности в области установления минимального уровня заработной платы (с 1 января 2021 400 бел.руб.), бюджета прожиточного минимума (с 1 февраля – 2021262,87 бел.руб.) и минимального потребительского бюджета (с 1 февраля 2021 – 427,77 бел. руб.);

– изменения в бюджетной системе Республики Беларусь;

– научно-технический прогресс и т.д.

Таким образом, могут быть выделены элементы оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал на макроуровне: расходы бюджета Республики Беларусь; минимальная заработная плата; минимальный потребительский бюджет; потребительские расходы населения; инновационная восприимчивость.

Посредством изучения теоретических аспектов управления инвестициями в человеческий капитал была разработана методика оценки эффективности управления инвестициями в человеческий капитал на макроуровне, которая включает в себя несколько этапов:

1 этап: оценка расходов консолидированного бюджета на приоритетные направления инвестирования в человеческий капитал. Приоритетные направления инвестирования рекомендуется определять согласно содержанию Целей устойчивого развития ООН [5].

2 этап: оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Оценка включает расчет минимального уровня инвестиций в человеческий капитал, удовлетворяющего главные физиологические, социальные и культурные запросы и обеспечивающего его воспроизводство, затрагивая все компоненты человеческого капитала, состоящего из суммы затрат на продукты питания, образование, поддержание здоровья, одежду, обувь, белье, жилищно-коммунальные и бытовые услуги, общественный и личный транспорт, связь, мебель, предметы культурно-бытового и хозяйственного назначения, отдых, взносы и платежи. Расчет эффективности инвестиций в человеческий капитал осуществляется путем сопоставления установленного государством размера минимальной заработной платы и рассчитанного минимального уровня инвестиций в человеческий капитал.

3 этап: оценка инновационной восприимчивости. Показатель инновационной восприимчивости, включающий основные показатели инновационного развития, рассчитывается как среднее арифметическое удельного веса инновационно активных организаций в общем их числе, удельного веса отгруженной инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, удельного веса внутренних затрат на НИР в объеме ВВП, удельного веса затрат на технологические инновации в объеме инвестиций в основной капитал.

4 этап: корреляционный анализ, который необходим для подтверждения наличия связи между инновационной восприимчивостью и эффективностью инвестиций в человеческий капитал. Как правило, числовое значение располагается в диапазоне от -1 до $+1$: « -1 » – прямая линейная отрицательная связь; « $+1$ » – прямая линейная положительная связь. Коэффициент корреляции, приближающийся к нулю, трактуется как отсутствие зависимости между переменными [6]. Следующий этап может быть выполнен только при наличии зависимости (больше 0,2) между инновационной восприимчивостью и эффективностью инвестиций в человеческий капитал.

5 этап: расчет эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики. Расчет производится путем суммирования показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал и инновационной восприимчивости с учетом их коэффициентов

весомости, определенных экспертным методом. Полученный результат сопоставляется с результатом, полученным во 2 этапе при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Таким образом, согласно разработанной методике можно оценить эффективность инвестиций в человеческий капитал, инновационную восприимчивость и степень влияния инновационной восприимчивости на эффективность инвестиций в человеческий капитал, что позволит выявить существующие проблемы в исследуемой области, определить необходимость дополнительных инвестиций в человеческий капитал и разработать направления по повышению эффективности управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационной экономики.

Источники

1. Фиценц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фиценц; пер. с англ. [Меньшикова М. С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
2. Капелюшников, Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. – 76 с.
3. Чигорьев, К.Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат / К.Н. Чигорьев // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – № 6. – С. 54-56.
4. Богатырёва, В.В. Теория финансового управления воспроизводством человеческого капитала: концептуальные основы, методологические принципы / В.В. Богатырёва // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. – 2014. – № 5. – С. 2-11.
5. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org>. – Дата доступа: 21.04.2020.
6. Коэффициент корреляции Пирсона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://statistica.ru>. – Дата доступа: 24.08.2020.

Дегтяр Андрій Олегович

Доктор наук з державного управління, професор
Національний аерокосмічний університет ім. М. С. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Бублій Максим Петрович

Кандидат наук з державного управління, доцент
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

НАПРЯМИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена напрямам інституціоналізації публічного адміністрування в Україні. У ній аналізуються проблеми трансформації держави як відповідь на виклики глобалізації, виникнення нових моделей публічного адміністрування, відокремлення її від влади та власності. Описуються особливості формування в нашій країні інститутів державної служби, державного і муніципального управління, а також менеджменту. Ключові слова: публічне адміністрування, інститут держави, інститут державної служби, інститут державного управління, інститут муніципального управління, інститут менеджменту.

Сучасний етап розвитку світової спільноти характеризується глобалізацією економічних, політичних, соціальних і культурних процесів. У цих умовах конкурентоспроможність країни багато в чому залежить від держави, ефективності публічного адміністрування.

Публічне адміністрування реалізується за допомогою інституційних суб'єктів: держави, державної служби, державного і муніципального управління, а також менеджменту в рамках стійких нормативно заданих статусно-рольових систем.

Основний адміністративно-політичний інститут – держава. Цей інститут відрізняється наступними ознаками: наявністю публічної влади, структурами і механізмами її функціонування (адміністративна і фінансова системи, армія, поліція, розшук, суди, в'язниці і т. д.); наявністю права, тобто правил поведінки, за допомогою яких закріплюється громадський порядок; наявністю певної населеної території, межами якої обмежена дана державна влада; наявністю суверенітету, правом офіційно представляти суспільство, видавати нормативні акти, обов'язкові до виконання, здійснювати правосуддя.

Слід зазначити, що під впливом процесів глобалізації об'єктивно змінюється природа держави, її соціальний устрій, перерозподіляються функції держави на наднаціональний і субнаціональні рівні, формуються потреби в нових моделях публічного адміністрування: децентралізованих, політичних, мобільних, інноваційних, що поєднують принципи державного і комерційного регулювання, нових форм індивідуальної свободи і відповідальності [3, с. 65].

Таким чином, виклики глобалізації адресовані в першу чергу державі. Дискусії з цього приводу стають все більш гострими. Позиції громадськості сьогодні діаметрально протилежні по відношенню до призначення держави. Яка його місія?

Нові концепції публічного адміністрування дозволили в демократично просунутих країнах