

УДК 658:005: 331.101

Карпа Д.М., аспірант спеціальності 051 Економіка
Науковий керівник: Вагонова О.Г., д-р. екон. наук, професор кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У сучасному світі, де динаміка ринкових відносин постійно зростає, ключовим елементом успіху промислового підприємства є не лише його матеріальні активи та інфраструктура, але й велика увага приділяється людському капіталу. Розвиток людського капіталу став першочерговим завданням для підприємств, оскільки від якості його кадрового потенціалу залежить здатність адаптуватися до змін, інноваційність та загальна конкурентоспроможність.

Сучасні економічні умови можна охарактеризувати як складні та швидко мінливі, які вимагають від промислових підприємств проактивного підходу в управлінні. Крім того, розвиток інновацій та цифровізація вплинули на зміну тенденцій розвитку від економіки, заснованої на матеріальних активах, до економіки знань. У новій економіці конкурентоспроможними стають підприємства з високим та стійким інтелектуальним капіталом, а не з виробничими потужностями. Це означає, що інвестиції в людський капітал набувають першорядного значення.

Дослідженню проблем формування, використання та розвитку людського капіталу присвячено багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних авторів. Передумови виникнення та розробці теорії людського капіталу були закладені в працях класиків економічної думки: У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла, Д. Рікардо та інших.

Сучасне формування теорії людського капіталу та виділення її як самостійний перебіг світової економічної думки відбувалося у 1960-х роках і стало відомим завдяки нобелівським лауреатам з економіки Т. Шульцу та Г. Беккеру. У їхніх роботах досить широко досліджується роль інституту сім'ї у формуванні людського капіталу, де, як вони вважають, основним чинником відтворення та реалізації людського капіталу є діяльність, яка має внутрішньосімейний характер.

У вітчизняній економічній науці інтерес до людської концепції капіталу з'явився тільки в 90-х роках минулого сторіччя і спочатку не отримав належне визнання. Питання теорії та методології людського капіталу розкрито в наукових працях таких українських вчених, як В. Близнюк, М. Бублик, В. Горватова, А. Колот, Д. Мельничук, В. Микитенко, А. Турило, П. Юхименко та ін.

В даний час можна виділити такі теоретичні підходи до визначення категорії «людський капітал», які розглядаються з позицій економічної теорії, соціології та менеджменту. Нижче охарактеризуємо деякі з них:

– економічний підхід. З економічної точки зору, людський капітал розглядається як сукупність знань, навичок, досвіду працівників, що вони вкладають у виробництво товарів і послуг. Таке вкладення створює додаткову вартість та забезпечує економічний розвиток. Відомі економісти, такі як Теодор Шульц, Гері Беккер та інші, розвинули концепцію людського капіталу, підкреслюючи його важливість для зростання продуктивності праці та економічного зростання в цілому;

– соціологічний підхід. У соціологічній теорії людський капітал розглядається як сукупність освіти, навичок, здоров'я, соціальних зв'язків та інших аспектів, що формують соціальну капіталізацію індивідів та суспільства в цілому. Основним

представником цього підходу є П'єр Бурд'є та його концепція соціального капіталу, яка акцентує на ролі соціальних мереж, взаємодії та взаємодопомоги в формуванні капіталу суспільства;

– менеджментовий підхід. У менеджменті людський капітал розглядається як ключовий ресурс підприємства, який включає знання, навички, мотивацію та інші особистісні якості працівників, необхідні для досягнення стратегічних цілей організації. Управління людським капіталом передбачає розробку стратегій залучення, розвитку та утримання персоналу з метою підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Дослідивши категорію «людський капітал» можна зазначити, що людський капітал підприємства складається з трьох компонентів: професійний капітал, капітал культури і капітал здоров'я, кожен з яких включає ряд елементів [5] (табл.1).

Таблиця 1

Структура людського капіталу промислового підприємства

Компоненти людського капіталу організації	Структура компоненту	Елемент компоненту	Структура елемента
Професійний капітал	Капітал освіти	Загальний	Професійна освіта
		Спеціальний	Підвищення кваліфікації
	Креативний капітал	Новаторство	
Капітал культури	Капітал відносин	Влада	Відносини з державними органами влади
			Відносини з акціонерами, власниками бізнесу
		Персонал	Зовнішні (споживачі, постачальники)
			Внутрішні (співробітники суміжних підрозділів)
Мотивація			
Капітал здоров'я	Загальне здоров'я людини		Вроджене здоров'я людини
	Професійне здоров'я людини		Професійні умови праці

Усі виділені елементи відповідають характеристикам капіталу і можуть бути кількісно виміряні в рамках підприємства. У той же час значимість окремих елементів людського капіталу буде залежати від характеристик підприємства: її специфіки, масштабів діяльності і галузевої приналежності.

Отже, різні науковці висвітлюють різні аспекти та значення людського капіталу, але вони всі підкреслюють його важливість як ключового фактора розвитку та успіху як на рівні окремого індивіда, так і на рівні організації та суспільства в цілому.

Перший і, можливо, найважливіший аспект розвитку людського капіталу - це навчання та професійна підготовка персоналу. Конкурентоспроможність підприємства в значній мірі залежить від того, наскільки добре підготовлені та кваліфіковані його працівники. Інвестиції в навчання та розвиток здібностей персоналу стають важливою складовою стратегії бізнесу.

Другий аспект - це створення стимулів для розвитку та вдосконалення працівників. Це може бути система мотивації, яка включає в себе премії за досягнення, кар'єрний розвиток, можливості професійного зростання тощо. Працівники, які відчують, що їхні зусилля і навички цінуються та стимулюються, більш схильні до активної участі в процесі розвитку підприємства.

Третій аспект - це формування командної роботи та корпоративної культури. Ефективне взаємодія персоналу, відкритість до ідей та ініціатив, а також висока рівність між співробітниками сприяють створенню атмосфери співпраці та підтримки, що впливає на загальний успіх підприємства.

Таким чином, розвиток людського капіталу визнається ключовим фактором у підвищенні конкурентоспроможності промислового підприємства. Інвестування в людський капітал через навчання, мотивацію та формування корпоративної культури створює не лише комфортні умови для працівників, але й сприяє стабільному розвитку бізнесу та його успішному функціонуванню в умовах постійних змін на ринку.

Список використаних джерел:

1. Близнюк В.В. (2005) Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність). *Економіка і прогнозування*. 2005. №2. С. 32-37.

2. Горватова В., Якушев О. (2023) Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд*. 2023. № 1 (58). С. 160-174.

3. Шахно А.Ю. (2019) Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФОП Чернявський Д.О., 2019. 265 с.

4. Зянько В.В. (2008) Інноваційне підприємництво : сутність, механізми і форми розвитку: монографія. Вінниця : Універсум, 2008. 397 с.

5. Юрчишина Л.І. (2013) Вплив ефективного використання людського капіталу на конкурентоспроможність підприємства. Сучасні технології управління на підприємстві: колективна монографія / під заг.ред. К.Ф.Ковальчука. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. 288 с.