

УДК 338.31

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

О. В. Глазкова¹, В. А. Кучинський²,

¹магістрант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна,

²доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

glazkova029@gmail.com

Актуальність теми. Міжнародний досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку в довготривалому періоді досягають підприємства, де особлива увага приділяється людському капіталу та підвищенню його конкурентоспроможності [1]. Отже, проблема вивчення впливу людського капіталу на формування ефективності діяльності сучасного підприємства та подальшого його використання для забезпечення економічного і інноваційного розвитку є актуальним, тому й зумовило вибір теми даного дослідження.

Постанова задачі та мета. Вивчення ролі людського капіталу в підвищенні ефективності функціонування і конкурентоспроможності набуває все більшого значення з огляду на те, що інноваційний підхід до розвитку підприємства передбачає формування інтелектуального працівника, який володіє знаннями, вміннями та навичками, що дозволяють підприємству успішно конкурувати на ринку. Метою дослідження є виявлення впливу людського капіталу на формування ефективності діяльності сучасного підприємства.

Отримані результати роботи. Найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності сучасного підприємства є формування та ефективне використання високорозвиненого людського капіталу [2].

Поняття «людський капітал» ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності [3].

Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [3].

Є два основні підходи, виходячи з яких можна моделювати і аналізувати взаємозв'язок між накопиченням людського капіталу і економічним зростанням [3]: 1) перший підхід міститься у теорії людського капіталу Р. Беккера, який заснований на ідеї, що економічне зростання приводиться в дію накопиченням людського капіталу; 2) другий підхід більш ранній і започаткований у роботі Р. Нельсона і Е. Фелпса, а пізніше розвинений у працях із економічного зростання, – передбачає, що запас людського капіталу визначає здібності економіки до інновацій, що, своєю чергою, сприяє прискоренню економічного зростання.

Отже, запорукою конкурентоспроможності та прибутковості сучасних підприємств є вдале використання таких чинників [4]: 1) інноваційний процес, включно із розробленням та впровадженням інновацій [5]; 2) системне навчання та підвищення кваліфікаційного рівня персоналу з метою розвитку його потенціалу [6]; 3) автоматизація виробництва на основі широкого використання засобів обчислювальної техніки та сучасних інформаційних технологій; 4) формування та розвиток на підприємстві корпоративної культури, що є сприятливою для створення та впровадження інновацій [7].

Таким чином, вирішальним фактором ефективного впровадження інновації і економічного розвитку підприємства є людський капітал [7].

Висновки. Очевидно, що використання найсучасніших інформаційних, технічних та технологічних засобів само по собі не здатне забезпечити економічний розвиток підприємства, оскільки рухомою силою будь-яких інноваційних перетворень є працівник підприємства, спрямований та мотивований [8] на розвиток свого потенціалу. Тільки людина з відповідними знаннями та компетенціями безпосередньо через здійснення трудового процесу спроможна оптимізувати і вдосконалити сам процес виробництва, створювати додаткову вартість, та забезпечувати ефективність діяльності підприємства [9].

Список літератури:

1. *Перерва П. Г.* Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / *П. Г. Перерва, В. А. Кучинський* // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. № 3 (9). С. 94–103.

2. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / *П. Г. Перерва* [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. – Харків, 2020. – 893 с. – URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>.

3. *Васильченко В.С.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / *В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб.* – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. *Іщенко С.В.* Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки / *О.І. Маслак, С.В. Іщенко, Н.Є. Гришко, Ю.В. Шевчук* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 1 (2019). – Режим доступу: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2019.1.50>.

5. *Кучинський В. А.* Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / *В. А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124.

6. *Кучинський В. А.* Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / *В. А. Кучинський, О. В. Мазенков, І. С. Локтіонова* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154.

7. *Кучинський В. А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / *В. А. Кучинський, О. М. Гуцан, Д. Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.

8. *Гуцан О. М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / *О. М. Гуцан, В. А. Кучинський, Д. Ю. Крамський* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.

9. *Grishko N.* Intellectual capital as a factor of economic development of Ukraine / *O. Maslak, N. Grishko, O. Hlazunova, M. Maslak* // Journal of Turība University «Acta Prosperitatis». – Turība (Latvia), 2016. – № 7. – P. 104–118.