

## ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

***Анотація.** В роботі досліджено сутність людського капіталу як фактора підвищення потенціалу підприємства. Обґрунтовано необхідність інвестування в людський капітал. Проаналізовано основні тенденції в інвестуванні в людський капітал в Україні та у розвинених країнах. На основі проведеного аналізу запропоновано рекомендації щодо оптимізації інвестування в людський капітал.*

**Ключові слова:** капітал, інвестиції, економіка, ресурси, підприємство

***Abstract.** The essence of human capital as a factor of increasing the potential of the enterprise is investigated in the work. The need to invest in human capital is substantiated. The main trends in investing in human capital in Ukraine and developed countries are analyzed. Based on the analysis, recommendations for optimizing investment in human capital are proposed*

**Keywords:** capital, investment, economy, resources, enterprise

В сучасних умовах функціонування підприємство є основним суб'єктом господарювання, який прагне підвищити свій потенціал для досягнення високого рівня конкурентоспроможності. Основою функціонування будь-якого суб'єкта господарювання є ресурсне забезпечення. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності.

Україна, як і багато інших європейських країн, зіштовхнулася із проблемою еміграції висококваліфікованих фахівців закордон. Якщо в 2011 р. загальна кількість висококваліфікованих осіб та осіб із вищою освітою, які емігрували до високорозвинених країн ОЕСР складала 31 мільйон, то за період 2005-2015 рр. висококваліфікована міграція зросла на 72 % [1]. Тому на даний момент є актуальною проблема підбору персоналу на підприємство.

Людський капітал підприємства можна визначити як сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також спроможність власників та наукомістких працівників відповідати вимогам і задачам підприємства [1-3].

Узагальнення літературних джерел [1-5] дозволило виділити такі основні якісні характеристики людського капіталу підприємства як:

- рівень професійної підготовки;
- відповідність професійної підготовки вимогам роботи;
- накопичений досвід роботи;
- сформована культура праці (старанність, відповідальність, дисциплінованість, якість праці);
- інтелектуальний потенціал працівника;
- його схильність до інновацій;
- рівень професійної мобільності;
- стан здоров'я, фізичні можливості працівника;
- зацікавленість працівника в результатах своєї праці і роботи підприємства;
- прихильність працівника цілям і завданням підприємства.

Формування і розвиток людського капіталу здійснюється шляхом задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб людини, загальної та професійної освіти, розвитку його здібностей, талантів, збереження і зміцнення здоров'я. Особливу роль тут відіграє система професійної освіти.

Для розвитку людського капіталу необхідні значні витрати та різноманітні види ресурсів як із сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства. І як показує досвід, ці витрати потім будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів. Для промислових підприємств

найбільш капіталомісткими будуть затрати на підготовку кадрів і на підвищення кваліфікації персоналу [6].

Суттєвою перевагою людського капіталу є те, що він носить ексклюзивну форму та має досить високу додану вартість порівняно із іншими ресурсами, які є в розпорядженні підприємства.

Саме тому, менеджменту підприємств варто велику увагу приділяти не лише рівню освіти працівників, проте й їх креативності та здатності до нестандартного мислення. З цією метою досить корисним є проведення регулярних тренінгів, навчань, стажувань, колективних мозкових штурмів тощо. В першу чергу, підприємствам варто підвищувати рівень освіти працівників, а також співпрацювати із закладами освіти для виявлення здібних потенційних працівників.

Важливим є й збільшення обсягу інвестицій у людський потенціал та людський капітал.

У деяких успішних корпораціях давно зрозуміли цю ситуацію і побудували мотивацію персоналу на його участі у прибутках капіталу через опціонні програми, які наділяють працівників акціями підприємства, і робітники нарівні з керуючими можуть впливати на прийняття рішень.

Мета створення подібних моделей базується на наступній ідеї: якщо приватний власник володіє мотиваційним потенціалом, то для розвитку і зростання необхідно, щоб до мотивацій були залучені всі учасники економічного процесу, які таким чином могли б розкрити свій потенціал і самореалізуватися.

Інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання та підвищення рівня потенціалу трудового потенціалу як окремого підприємства, так і держави в цілому. Необхідними заходами для підвищення інвестування у людський капітал в Україні є забезпечення у першочерговому порядку державного фінансування пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку, стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємства і приватних підприємств у розвиток людського капіталу своїх працівників та ін.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Єпіфанова, І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення : монографія/ Вінниця : ВНТУ, 2019. 384 с.
2. Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. Сутність та складові інтелектуального капіталу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. №4. С. 108-112.
3. Єпіфанова І. Ю. Джемжула В. В., Єпіфанова І. Ю. , Тямушева В. М. Інноваційні технології в управлінні людським капіталом. Інфраструктура ринку. 2019. № 30. С. 125–131. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk>
4. Шахно А. Ю., Ковальчук В. А., Ковальчук Т. М. Підвищення ефективності використання людського капіталу підприємствами гірничо-металургійного комплексу. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 9. С. 26–32.
5. Кузьмін О.Є., Шахно А.Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. Економіка та держава. 2018. № 4. С. 7–11.
6. Forbes URL: <https://www.forbes.com>

**Єпіфанова Ірина Юрївна** - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [epifanovairene@gmail.com](mailto:epifanovairene@gmail.com)

**Сидорук Вікторія Олександрівна** – студентка групи МЗД-176 факультету менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [viktoriasydoruk@gmail.com](mailto:viktoriasydoruk@gmail.com)

**Iryna Yu. Yepifanova** – Doctor. Econ. Sc., Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: [epifanovairene@gmail.com](mailto:epifanovairene@gmail.com)

**Viktoriya O. Sydoruk** – student of the Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: [viktoriasydoruk@gmail.com](mailto:viktoriasydoruk@gmail.com)