

[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-21](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-21)

УДК 330.115

Галина БОЙКІВСЬКА  
Національний університет «Львівська політехніка»  
<https://orcid.org/0000-0002-9978-7514>  
e-mail: [halyna.m.boikivska@lpnu.ua](mailto:halyna.m.boikivska@lpnu.ua)  
Ксенія САЛАДЯК  
Національний університет «Львівська політехніка»  
[Kseniia.Saladiak.ME.2019@lpnu.ua](mailto:Kseniia.Saladiak.ME.2019@lpnu.ua)

## РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті проаналізовано роль людського капіталу у виробничо-господарській діяльності підприємства. Встановлено, що найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності сучасної компанії є формування високорозвиненого людського капіталу, здатного створювати не лише нові знання, а й конкурентні переваги в будь-якій сфері. Одним із основних напрямів розвитку персоналу компанії є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей співробітника.*

*Ключові слова: людський капітал; розвиток; конкурентоспроможність; економічне зростання; продуктивність.*

Galyna BOIKIVSKA, Kseniia SALADIAC  
Lviv Polytechnic National University

## THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN ENSURING EFFECTIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

*The article analyzes the role of human capital in the production and economic activity of the enterprise. It was determined that the most important condition for increasing the competitiveness of a modern enterprise is the formation of highly developed human capital capable of producing not only new knowledge, but also competitive advantages in any sphere of activity. One of the main directions of the development of personnel of enterprises is the organization of interrelated processes of development of competitive and personal abilities of an employee. The experience of many foreign companies indicates the strengthening of the role of human resources management in the system of factors that ensure competitiveness. In order to achieve a more stable competitive position, the enterprise must constantly develop personnel development programs that would ensure the satisfaction of many needs of employees, development and improvement of professional and general educational level. Sufficient provision of enterprises with human capital of the appropriate level of qualification and professional skills, its rational use, high level of labor productivity are of great importance for increasing production volumes and improving production efficiency.*

*Human capital forms 70% of the national wealth of developed countries and only 30% of the national wealth of Ukraine. It is even worse that while developed countries are increasing their human capital, Ukraine is losing it: demographic and migration losses, the mismatch of education and qualifications of workers with the requirements of the times, low labor productivity and innovativeness of the economy, the full-scale invasion of Russia on the territory of Ukraine are leading us to disaster. Extremely low labor productivity in Ukraine will continue to decline, as a large number of the population is currently out of work, leaving the country, many enterprises are suspending their work and reducing their staff. Determining the main causes of existing problems and creating an effective strategy for the restoration of human capital is the main condition for the revival of Ukraine after the war.*

*Enterprises today must become socially active and be included in processes of a nationwide nature, cooperating with civil organizations and, what is especially important in today's conditions, the volunteer movement. It is obvious that every enterprise has people who are directly or indirectly involved in the mobilization processes, volunteering, charity, who may have suffered losses due to the war, therefore the management of the enterprise has no right to be indifferent to the fate of its team. By forming corporate volunteering, enterprises join general processes, demonstrating their social importance, social responsibility and increasing their image on the market. National consciousness is a component of human capital. It was thanks to the level of patriotic intelligence that there was a rallying of the population of Ukraine, the creation of volunteer aid centers, provision of the Armed Forces and territorial aid with charitable contributions to support their activities. In general, the biophysical, intellectual and social components of human capital give an awareness of the importance of the work of individuals and their contribution to the functioning of the economy in wartime.*

*Key words: human capital; development; competitiveness; economic growth; productivity.*

### Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Основою добробуту та процвітання суспільства, як і окремих компаній, є люди (працівники), потенціал яких реалізується в сучасних умовах у формі людського капіталу, оцінка та використання якого з метою ефективного управління є головним завданням багатьох компаній. Сьогодні людський капітал є основною цінністю суспільства, вирішальним фактором інноваційного розвитку та економічного зростання, адже конкурентні переваги досягаються не лише за рахунок матеріальних ресурсів, а й у результаті накопичення та використання знань, інформації, інновацій, джерелом яких є людина.

Найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності сучасної компанії на початку її функціонування є формування високорозвиненого людського капіталу, який може створювати не тільки нові знання, а й конкурентні переваги в будь-якій галузі національної економіки. Для України, яка обрала

шлях економічної модернізації та конкурентоспроможності, проблема формування конкурентоспроможного людського капіталу набуває особливого значення у зв'язку з відставанням на світових ринках високотехнологічної продукції, уповільненням темпів економічного зростання, інноваційної діяльності, та занепаданням соціальної сфери, як одного із індикаторів, що забезпечує високий рівень розвитку та функціонування людського капіталу на усіх його рівнях.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Проблематики формування, розвитку та використання людського капіталу на мікрорівні вивчалися багатьма ученими-економістами. Визначення категорій «людський капітал» формувалось в працях Беккера Г., Шульца Т., Фішера С. та ін. Оцінці людського капіталу присвячені роботи таких зарубіжних авторів, таких, як Петті У., Менкью Г., Фішер І., Беккер Г. тощо. В останні роки окремі аспекти теорії людського капіталу активно вивчали такі вітчизняні дослідники, як Богиня Д.П., Близнюк В.В., Волошина С.В., Длугопольський О., Мельник Л.Г., Перерва П.Г., Сахненко О.І., Турило А., Чухно А.А. та ін. Однак не всі специфічні особливості і аспекти з даної проблематики в них розкрито.

### **Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття**

Водночас питання формування та використання людського капіталу як основного чинника підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та визначення їх ролі в ефективному розвитку підприємств в науковій літературі висвітлено недостатньо. Це зумовило вибір теми даного дослідження.

### **Формулювання цілей статті**

Метою статті є розкриття особливостей формування, розвитку та використання людського капіталу на рівні підприємства, визначення його ролі у забезпеченні економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності.

### **Виклад основного матеріалу**

Компанії, які розуміють цінність людського фактора та ставляться до нього як до ресурсу, який працює на підвищення економічної результативності (створює додану вартість), є більш перспективними та часто займають високо конкурентні позиції, є лідерами у своїй галузі. Лояльність клієнтів, впізнаваність бренду, інноваційні підходи, високий рівень корпоративної культури, соціальна відповідальність – усі ці фактори є складовими процесу підвищення комерціалізації вартості компанії та залежать від наполегливості та зусиль саме працівників.

Процес функціонування людського капіталу в соціально-економічній системі проходить стадії відтворення: формування, розподілу, використання та розвитку. Період відтворення пов'язаний з витратами на накопичення знань, охорону здоров'я та профілактику захворювань, формування психологічного комфорту для працівника, оволодіння необхідними для підприємства спеціальними професійними знаннями, пошук і запрошення на роботу спеціалістів, інвестиції у сфері освіти, охорони здоров'я та духовності, використання сучасних засобів зв'язку, отримання ділових контактів, відрядження, участь у концертах, виставках тощо. Характерною рисою людського капіталу є його невіддільність від свого носія. Ця особливість має важливе теоретичне і практичне значення [1].

Процес формування людського капіталу відбувається протягом тривалого періоду утримання, виховання та навчання людини до початку професійної кар'єри. За час роботи працівника людський капітал не тільки не зношується, а й збагачується за рахунок накопичення практичного досвіду та підвищення кваліфікації, що переважно відбувається в першій половині професійного шляху працівника. Усвідомлення важливості постійного навчання протягом професійної кар'єри є необхідним елементом сталого та прогресивного розвитку суспільства та створення національного багатства, тобто процесу формування людського капіталу [2].

Формування і розвиток людського капіталу є безперервним процесом, який відбувається з різною інтенсивністю в різні періоди і залежить як від факторів, що впливають на його формування, так і від джерел інвестицій. На сучасних підприємствах декілька напрямів формування людського капіталу, які визначаються внутрішніми та зовнішніми факторами, та мають різну силу впливу на діяльність підприємства, але відіграють однаково важливу роль.

Людський капітал і економічне зростання поняття взаємопов'язані між собою. Людський капітал має вплив на ріст економіки та може сприяти її розвитку, розширюючи знання та навички її людей. Людський капітал належить до знань, навичок і досвіду, які має персонал. Навички забезпечують економічну цінність, оскільки висококваліфікована робоча сила сприяє до підвищення продуктивності. Згідно з концепцією людського капіталу, «людина та її потенціал є не тільки головною метою суспільного розвитку, але й основним інструментом досягнення цієї мети, про що свідчать такі базові компоненти парадигми людського розвитку, як продуктивність та розширення можливостей» [3]. Людина в процесі власної праці перетворює вроджені здібності та набуті знання, досвід на доходи.

Одним із основних напрямків розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей працівника. Розвиток персоналу сприяє підвищенню кваліфікації, знань, інтелектуального, морального, професійного рівня працівника, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність працівника на ринку праці та рівень розвитку людського капіталу на підприємстві.

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі факторів, що забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення стабільної конкурентної позиції підприємству необхідно регулярно розробляти програми розвитку персоналу, які забезпечуватимуть задоволення високих запитів працівників, розвиток і підвищення рівня професійної та базової освіченості [4].

Слід підкреслити важливість мотивації працівників для забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з виявлених властивих людині якостей розуму та характеру, мотивів поведінки працівників, їм пропонується досить широкий набір стимулів, які б забезпечили позитивне ставлення до праці та більш високу віддачу. Серед них слід назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; робота в цільових групах при розробці перспективних спецпроектів, горизонтальні ротації всередині компанії та її філій, у тому числі закордонних, тощо. Постійне зростання професійної майстерності, набуття знань, умінь і навичок (тобто конкурентоспроможності персоналу), безперервна освіта є об'єктивним процесом удосконалення персоналу, в тому числі керівного складу.

Практика довела, що соціальні витрати – це ефективна інвестиція в людський капітал. Тому що саме трудовий потенціал співробітників є фактором, який формує конкурентоспроможність компанії. Людські ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. При збільшенні обсягів виробництва та підвищенні ефективності виробництва велике значення має забезпечення підприємства достатнім людським капіталом відповідного рівня кваліфікації та професійної підготовки, його раціональне використання та високий рівень продуктивності праці. Від забезпеченості підприємства кадрами та ефективності їх використання залежать, перш за все, обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання обладнання, машин, механізмів і, як наслідок, обсяг виробництва [5].

Людський капітал формує 70% національного багатства розвинутих країн і тільки 30% національного багатства України [6]. Що ще гірше, поки розвинені країни нарошують людський капітал, Україна його втрачає: демографічні та міграційні втрати, невідповідність освіти та кваліфікації працівників вимогам часу, низька продуктивність праці та економічна інноваційність, масштабне вторгнення росії на території України веде нас до катастрофи. За найоптимістичнішими прогнозами, через 10 років кількість працездатного населення в Україні скоротиться на 5,5%, а українська економіка фізично не зможе рости швидше 2,5% на рік. Надзвичайно низька продуктивність праці в Україні й надалі знижуватиметься, оскільки велика кількість жителів наразі безробітні, виїжджають з країни, а багато компаній призупиняють роботу та скорочують кількість працівників. Виявлення першопричин існуючих проблем і створення ефективної стратегії відновлення людського капіталу є головною умовою відновлення України після війни.

Людський капітал і економічне зростання тісно пов'язані. Людський капітал впливає на економічне зростання та може сприяти економічному розвитку шляхом розширення знань та навичок економічно активної частини населення. Навички мають економічну цінність, оскільки кваліфікована робоча сила може підвищити продуктивність. Концепція людського капіталу полягає у визнанні того, що не всі мають однакові навички чи знання, але їх якість можна покращити, інвестуючи в освіту та продуктивність людей.

Незважаючи на проблеми, які виникли, рівень розвитку людського капіталу в Україні допомагає функціонуванню економіки. Щоб бути в силах перейти до етапу повоєнного відновлення, наразі критично необхідно забезпечити стійкість економіки в умовах воєнного часу. Споживання є одночасно і кінцевою ціллю, і ключовим рушієм функціонування економіки. Війна – період значних втрат та випробувань. Проте принципово важливо не допустити суттєвого погіршення гуманітарної ситуації принаймні в регіонах, які безпосередньо не зачепила війна. Такі негативні тенденції загрожують демотивацією та продовженням відтоку людського капіталу з країни. А втратити людський потенціал сьогодні означає втратити перспективу відродження країни завтра [7].

Уряд здійснює потужні дії щодо підтримання рівня доходів населення: підтримуються виплати працівникам бюджетної сфери, пенсій, впроваджено виплати особам, які вимушено втратили роботу, суттєво збільшено виплати військовим тощо.

Більшість компаній на неокупованих територіях повернулися на свої робочі місця, люди продовжують працювати для розвитку економіки тепер для розвитку власної цінності, згуртованості тощо. Національна свідомість є складовою людського капіталу. Саме завдяки високому рівню патріотизму гуртувалося українське населення, створювалися волонтерські центри допомоги, оснащувалися ЗСУ та надавалася територіальна допомога благодійними внесками на підтримку їх діяльності. Загалом біофізична, інтелектуальна та соціальна складові людського капіталу дозволяють зрозуміти важливість внеску та вкладу кожного працівника у функціонування економіки воєнного часу.

Підприємства сьогодні повинні ставати соціально активними і включатися в процеси загальнонаціонального характеру, співпрацюючи із громадянськими організаціями і, що особливо важливо в

умовах сьогодення, волонтерським рухом. Очевидно, що на кожному підприємстві є люди, які прямо чи опосередковано дотичні до волонтерства, благочинності, які, можливо, понесли втрати через війну, тому керівництво підприємства не має права бути байдужим до долі свого колективу. Формуючи корпоративне волонтерство, компанії долучаються до загальнонаціональних процесів, демонструючи свою соціальну значимість, соціальну відповідальність та покращуючи свій імідж на ринку. Незважаючи на складну економічну ситуацію та фінансові проблеми, проекти соціального спрямування мають бути на горизонті, тому доцільно розглянути різні варіанти бізнес-моделей, які б мали не лише економічний ефект, а й гарантували соціальний захист працівників. Особливо ті, хто потрапляє під мобілізацію, тимчасово втрачають роботу. Корпоративне волонтерство, соціальні проекти будуть успішнішими, якщо вони здійснюватимуться у тісному контакті з різними інституціями, тобто в рамках міжсекторального партнерства. Для підсилення соціальної активності людей і, зокрема, персоналу організацій, під час прийому на роботу у своєму резюме претендент на посаду повинен вказувати участь у соціально-громадських рухах, демонструючи таким чином свій рівень соціальної активності. Можемо стверджувати, що людина, яка не цікавиться життям своєї країни, стоїть осторонь важливих процесів у суспільстві, не віддає частинку свого часу й енергії на благо іншим, буде пасивною і у професійному середовищі, навряд чи ініціюватиме інноваційні процеси в межах організації.

### Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що: людський капітал є одним із найважливіших чинників сталого розвитку потенціалу підприємства в умовах ринкової економіки; людський капітал є основним чинником формування конкурентоспроможності підприємства; людський капітал забезпечує ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Зокрема, людський капітал підприємства наділений багатьма унікальними якостями та властивостями, що робить цей фактор виробництва безсумнівно унікальним і незамінним у суспільному виробництві. Адже він єдиний, хто має підприємницький дух, талант і здатність до будь-якої діяльності. Отже, можна сказати, що Україна має значні резерви для розвитку людського капіталу, але для підвищення рівня потребує здійснити велику кількість перетворень як на макро-, так і на мікрорівні в соціально-економічній сфері. конкурентоспроможність вітчизняного людського капіталу.

### Література

1. Волошина С. В. Композиційна побудова поняття «людський капітал». Торгівля і ринок України. 2018. № 1 (43). С. 51–61.
2. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами. 2019. № 2. С. 44–50.
3. Перерва П. Г., Кучинський В. А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. Економічний журнал Одеського політехнічного університету. 2019. № 3(9). С. 94–103.
4. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: [монографія] / А.В. Семикіна. – Одеса : «Атлант» ВОИ СОИУ, 2018. – 272 с.
5. Сахненко О. І., Сахно І. В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 11. С. 50–55.
6. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)
7. Антонюк, В. П. (2022). Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни. Економічний Вісник Донбасу, (1 (67), 110–116. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-110-116](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-110-116)

### References

1. Voloshyna S. V. Kompozytsiina pobudova poniattia «liudskyy kapital». Torhivlia i rynek Ukrainy. 2018. № 1 (43). S. 51–61.
2. Turylo A. Kontseptsiiia otsinky i upravlinnia liudskym kapitalom pidpriemstva. Ekonomichnyi chasopys Skhidnoevropeiskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky. ROZDIL III. Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy. 2019. № 2. S. 44–50.
3. Pererva P. H., Kuchynskyy V. A. Rozvytok rynkovoho potentsialu pidpriemstv na osnovi efektyvnoho formuvannia i vykorystannia liudskoho kapitalu. Ekonomichnyi zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu. 2019. № 3(9). S. 94–103.
4. Semykina A.V. Liudskyy kapital: pidvyshchennia konkurentospromozhnosti na osnovi sotsialnykh innovatsii: [monohrafiia] / A.V. Semykina. – Odessa : «Atlant» VOY SOYU, 2018. – 272 s.
5. Sakhnenko O. I., Sakhno I. V. Investuvannia u rozvytok liudyny yak priorytetnyi napriam formuvannia ta upravlinnia liudskym kapitalom. Investytsii: praktyka ta dosvid. 2019. № 11. S. 50–55.
6. Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform / Tsentrazumkova. Kyiv : Zapovit, 2018. 368 s. URL: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)
7. Antoniuk, V. P. (2022). Ryzky i vtraty liudskoho kapitalu vnaslidok viiny. Ekonomichnyi Visnyk Donbasu, (1 (67), 110–116. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-110-116](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-110-116)