

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2024. № 10.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.71>

УДК 331.3

Н. В. Міщук,

к. е. н., доцент, доцент кафедри інформаційних систем у менеджменті,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3218-9157>

О. С. Гусарук,

студент кафедри інформаційних систем у менеджменті,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-4963-7710>

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

N. Mishchuk,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of

Information Systems in Management,

Lviv Ivan Franko National University

O. Husaruk,

Student of the Department of Information Systems in Management,

Lviv Ivan Franko National University

THE INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL ON INNOVATIVE DEVELOPMENT AND INCREASING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

У сучасному періоді військових дій та часи післявоєнного відновлення України, очевидно, найціннішим ресурсом для збереження української державності залишається людський капітал. У даній науковій статті досліджено вплив людського капіталу на інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств у сучасних економічних умовах. Було систематизовано теоретичні підходи до трактування людського капіталу, зокрема визначено його роль у підвищенні ефективності виробництва під впливом таких чинників як рівень освіти, стан здоров'я, знатність до постійного навчання та вдосконалення навиків працівників. Також проаналізовано роль розвитку інформаційних технологій для підвищення ефективності використання людських ресурсів. Особлива увага приділяється дослідженню впливу цих факторів на розробку стратегії управління, прийняття інноваційних рішень, що є надзвичайно важливими завданнями для забезпечення постійного розвитку підприємств України в умовах світової глобалізації економіки та сучасних викликів.

In the modern period of military operations and times of post-war reconstruction of Ukraine, human capital remains the most valuable resource for the preservation of Ukrainian statehood. This article examines the impact of human capital on the innovative development and competitiveness of enterprises in modern economic conditions. Theoretical approaches to the interpretation of the concept of "human capital" were systematized, in particular, its role in increasing the efficiency of production under the influence of such factors as the level of education, state of health, nobility for continuous training and improving the skills of employees were determined. It has been proven that an important factor in increasing labor productivity and ensuring the stable functioning of the human capital of enterprises is investment in human health. It has been established that investments in human capital not only increase the productivity and competitiveness of employees but also contribute to the sustainable economic development of society as a whole. The experience of successful innovative enterprises, which pay considerable attention to

the preservation and development of human capital, is studied. The role of the development of information technologies in increasing the efficiency of the use of human resources is also analyzed. Special attention is paid to the study of the influence of these factors on the development of a management strategy, and making innovative decisions, which are extremely important tasks for ensuring the continuous development of Ukrainian enterprises in the conditions of economic globalization and modern challenges. It has been proven that the importance of human capital development for innovative growth lies in the ability of enterprises to effectively manage the knowledge, skills, and creativity of employees, and investments in education and continuous training of personnel contribute to adaptation to changes in technology and market conditions, which are strategically important for the sustainable development of the economy of Ukraine.

Ключові слова: *людський капітал, інноваційний розвиток, конкурентоспроможність підприємств, освіта, здоров'я, продуктивність праці, економічний розвиток, інформаційна економіка, сучасні технології.*

Keywords: *human capital, innovative development, competitiveness of enterprises, education, health, labor productivity, economic development, information economy, modern technologies.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації та технологічного прогресу підприємства стикаються з численними проблемами, серед яких підвищення конкурентоспроможності є одним з найважливіших. Значення людського капіталу як ключового чинника інноваційного розвитку набуває особливої актуальності, оскільки знання, навички та компетенція працівників сприяють підвищенню продуктивності діяльності і створенню нових цінностей. Проте, недостатня увага до освіти і кваліфікації персоналу, невідповідність між набутими навичками працівників та вимогами ринку, а також відсутність належних стимулів для інноваційної діяльності обмежують

потенціал підприємств у досягненні конкурентних переваг. Дослідження впливу людського капіталу на інноваційний розвиток та підвищення конкурентоспроможності підприємств дозволить розробити ефективні стратегії управління цими процесами та підвищити загальний рівень продуктивності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив людського капіталу на інноваційний розвиток та підвищення конкурентоспроможності підприємств досліджували такі автори, як Д. Белл, М. Кастельс, Г. Беккер, М. Мелоун, Т. Стюарт, І. Росс, Яковенко Р.В. [2], Єфремова Н.Ф. [3], Дзямулич М.І. [4], Козакевич А. [5], Ротань Н. В. [6], Кириченко М. [7] та багато інших. Це свідчить про актуальність тематики дослідження.

Формулювання цілей статті. Завданням даної статті є дослідження та аналіз впливу людського капіталу на інноваційний розвиток та підвищення конкурентоспроможності підприємств України.

Виклад основного матеріалу. Теоретичні засади людського капіталу з урахуванням ролі освіти були включені в економічну теорію ще на початковому етапі її розвитку, зокрема в працях В. Петті та А. Сміта [1].

Однак сучасне розуміння людського капіталу виходить за межі простого економічного фактору і враховує більш складні взаємодії між освітою, здоров'ям, навичками та продуктивністю праці. В сучасній економічній науці ключовими аспектами дослідження людського капіталу є не лише освіта як рівень знань, але й важливість постійного навчання та адаптації до змін у зв'язку із розвитком технологій та ринкових умов.

Освіта розглядається не лише як механізм передачі знань, але і як ключовий чинник, що формує навички критичного мислення, творчість та інноваційність сучасної особистості. Історично людський капітал був пов'язаний зі здібностями працівників та їх ефективністю, проте в сучасному світі це поняття розширилося на включення соціальних та психологічних аспектів, таких як мотивація, задоволеність роботою та розвиток кар'єри.

Аналіз наукових досліджень показав, що інвестиції у людський капітал не лише підвищують продуктивність та конкурентоспроможність працівників, але й сприяють сталому економічному розвитку суспільства в цілому. Саме тому уряди багатьох країн та керівники великих корпорацій все частіше звертають увагу на розвиток освіти як стратегічного напрямку, спрямованого на забезпечення стабільності та процвітання світового господарства.

Існує доволі велика кількість успішних інноваційних підприємств, де ключову роль відіграє людський капітал, серед яких:

1. Компанія Google, яка відома своїм постійним прагненням до інновацій та новаторським підходом до розвитку продуктів і технологій. Активно інвестує в розвиток своїх співробітників через спеціалізовані програми навчання та розвитку, що сприяють залученню та утриманню найкращих талантів у сфері інформаційних технологій. Вони створюють умови для творчого розвитку свого персоналу, що включає сприяння ідеям, менторство та доступ до новітніх технологій.

2. Компанія Tesla, яка є визнаним лідером у сфері електромобілів та відновлювальних джерел енергії, яка спонсорує розвиток своїх інженерів та дослідників, стимулюючи їх до оригінальних ідей та креативності у створенні нових продуктів і технологій. Зокрема, цей напрям включає інноваційні підходи до виробництва, автоматизації процесів і розвитку програмного забезпечення, що забезпечують перевагу компанії на ринку.

3. Компанія Amazon є прикладом успішного інноваційного підприємства, яке поєднує в собі розуміння ринкових потреб і вміння застосовувати сучасні технології. Компанія також інвестує в людський капітал, пропонуючи широкі можливості для освіти і розвитку своїм працівникам. Це дозволяє залучати та утримувати висококваліфіковані кадри, що відіграють ключову роль у впровадженні нових ідей і технологій, включаючи штучний інтелект, хмарні рішення та логістику.

Погоджуємось з думкою, що у сучасній інформаційній епосі процеси поступово, але неухильно змінюються. Інтелектуалізація виробництва

передбачає не лише високий рівень освіти і кваліфікації працівників, але й радикально змінює їхнє положення в промисловості та суспільстві. Тепер саме людина стає власником знань і їх носієм. Вона також має необхідні вміння та навички для застосування цих знань у виробничому процесі. Отже, на відміну від індустріальної економіки, де засоби виробництва стоять навпроти людини і використовуються для її експлуатації, інформаційна постіндустріальна економіка передбачає поєднання у людині-працівника володіння основним виробничим ресурсом – знаннями, а також вміннями та навичками їхнього використання у виробничому процесі, для перетворення знань і вмінь на конкретні результати виробництва [2, с. 187].

У контексті інформаційної епохи ключовим елементом виробництва стає людський капітал, зокрема знання та вміння працівників. Інтелектуалізація виробництва відображає трансформацію економіки, де знання не лише набувають стратегічного значення, але і стають основним джерелом конкурентних переваг для підприємств та країн у цілому.

Суттєвою рисою інформаційної постіндустріальної економіки є зміна ролі людини у виробничому процесі. Замість традиційної моделі, де машини і технології переважали у виробничих процесах, сьогодні знання та інтелектуальні ресурси виходять на перший план. Людина не лише виконує рутинні завдання, але й аналізує, розвиває і впроваджує нові ідеї та технології. Вона перетворює знання у інновації та досягає більш високої продуктивності через свою творчість та аналітичні здібності.

Цей підхід суттєво відрізняється від індустріальної епохи, де людина часто була просто виконавцем, а інструменти виробництва були центральними елементами економічної діяльності. В інформаційній економіці засоби виробництва стають інструментами для реалізації ідей та стратегій, що формуються на основі знань та досвіду працівників.

Слушною є теза про те, що на сьогоднішній день переваги в конкурентній боротьбі отримують ті компанії, які ефективно адаптуються до змін у своєму

внутрішньому та зовнішньому середовищі і активно інвестують у розвиток свого людського потенціалу [3, с. 72].

В контексті сучасної економічної теорії важливість інвестицій у людський капітал виявляється через їхній вплив на рівень життя і соціально-економічний розвиток суспільства. Інвестиції в людський капітал включають в себе освіту, професійну підготовку, здоров'я та інші аспекти, що сприяють підвищенню кваліфікації, продуктивності та загального добробуту населення.

Згідно з дослідженнями, інвестиції в людський капітал є однією з найбільш ефективних форм інвестицій, оскільки вони не лише стимулюють економічний зріст, але й сприяють сталому підвищенню якості життя. Існує безперечний зв'язок між рівнем освіти, здоров'я та рівнем доходів населення. Люди з вищою освітою та кращими навичками зазвичай мають більші можливості для кар'єрного зростання і отримання високооплачуваних робочих місць, що в свою чергу сприяє зростанню валового внутрішнього продукту (ВВП) країни і підвищенню її конкурентоспроможності на міжнародному ринку.

Таким чином можна відобразити взаємозв'язок між рівнем життя та інвестиціями в людський капітал (рис. 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок між рівнем життя та інвестиціями в людський капітал

Джерело: [4]

Цікавою є думка про те, що при формуванні людського капіталу особливо важливим є інвестування в здоров'я людини. Фізичне і психічне здоров'я населення України має критичне значення для накопичення людського капіталу. Таким чином, низький рівень тривалості життя в країні автоматично впливає на необхідність збільшення інвестицій у здоров'я, що сприяє продовженню життя людини і відповідно продуктивному функціонуванню людського капіталу підприємства. Недостатній стан здоров'я призводить до зниження продуктивності праці: фізично вразливі та хворі працівники не можуть повністю реалізувати свій людський потенціал, що ставить підприємство в економічну необхідність інвестувати в здоров'я своїх співробітників [5, с. 194].

У сучасній економічній теорії та практиці підкреслюється критичне значення здоров'я людини як основного чинника людського капіталу. Інвестування в охорону здоров'я не лише сприяє підвищенню загального благополуччя населення, але й має важливе значення для економічного розвитку країни через його прямий вплив на продуктивність праці та тривалість активної економічної діяльності.

По-перше, варто врахувати, що стан здоров'я громадян України визначає фізичні можливості працівників для виконання своїх обов'язків. Фізичний стан і стійкість до захворювань впливають на продуктивність і ефективність виробничого процесу. Наприклад, працівник з поганим здоров'ям може бути менш продуктивним, менше часу працювати і частіше потребувати відпусток, що веде до зниження загальної продуктивності підприємства.

По-друге, стан здоров'я визначає також психологічний та соціальний добробут працівників підприємства. Особливо у сучасних кризових умовах та конкурентному середовищі, де кращий доступ до медичних послуг та здорового способу життя може підтримувати високий рівень морального духу і сприяти зниженню втрати працівників через хвороби чи стрес.

По-третє, інвестиції у здоров'я сприяють загальній стійкості і стабільності робочої сили. Підприємства, що інвестують у здоров'я своїх співробітників,

зазвичай спостерігають зменшення витрат на медичне обслуговування та відпустки через хвороби, що може мати значний позитивний вплив на економічний стан підприємства.

Отже, інвестиції в здоров'я людини вважаємо важливим фактором підвищення продуктивності праці та забезпечення стабільного функціонування людського капіталу підприємства. Дослідження показують, що країни з високим рівнем здоров'я населення, зазвичай, мають вищі показники економічного розвитку та конкурентоспроможності. Тому розуміння і підтримка взаємозв'язку між інвестиціями в здоров'я та ефективним використанням людського капіталу є критично необхідним для сталого зростання сучасних економічних систем.

Також погоджуємось з думкою, що громадянам України для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці в сучасних умовах часто виявляється недостатнім бути фахівцем лише в одній сфері. Необхідні знання в суміжних галузях, можливо, навіть наявність другої або третьої вищої освіти. Окрім професійного досвіду та інших критеріїв, важливо поєднання базової освіти в сфері, в якій спеціалізується компанія-роботодавець (наприклад, будівництво, телекомунікації, хімія, транспорт), з отриманням диплому однієї з провідних бізнес-шкіл [6, с. 68]

У сучасному світі зростає значення міждисциплінарності і широкого кругозору для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. Це особливо важливо у контексті швидких змін технологій, економічних умов та вимог суспільства до фахівців.

Сучасні компанії оцінюють кандидатів за їх комплексними вміннями, здатністю до мислення поза межами власної професійної сфери, а також готовністю до освоєння нових навиків. Наприклад, інженер, який має розуміння основ економіки чи маркетингу, може ефективніше співпрацювати з іншими відділами компанії та краще розуміти цілі та потреби клієнтів.

Отримання додаткової освіти в суміжній галузі може значно підвищити професійні можливості. Наприклад, інженер з електроніки, який отримав другу

вищу освіту в області менеджменту або інформаційних технологій, може легше зайняти керівну посаду або розпочати власний бізнес у сфері технологій, оскільки володіє необхідними знаннями не лише у технічній сфері, але й в управлінні, стратегічному плануванні та маркетингу.

Крім того, отримання сертифікату чи диплому в провідній бізнес-школі може значно підвищити престиж і кар'єрні можливості фахівця. Бізнес-освіта допомагає зрозуміти не лише фінансові аспекти діяльності компанії, а й здатність аналізувати стратегічні перспективи, виявляти ринкові можливості та розробляти ефективні бізнес-стратегії.

Важливим чинником розвитку людського капіталу також стає впровадження інформаційних технологій. Зокрема, за допомогою глобальних ланцюгів інформаційних технологій використовуються доступні ресурси в усьому світі. Глобально розподілений людський потенціал перетворюється у цінний талант завдяки освіті, навчання та продуктивній зайнятості. Однак значна частина цього потенціалу залишається недоступною через мобільність товарів та капіталу у світовій економіці. Для отримання користі від цього таланту робочі місця повинні адаптуватись до потреб людей, або ж люди мають активно шукати робочі місця, що відповідають їхнім навичкам і потребам [7, с. 123].

В епоху цифрових технологій значення людського капіталу і його розвиток набувають нового значення завдяки доступності глобальних інформаційних ресурсів та мереж. Перш за все, цифрові технології роблять можливим глобальний доступ до навчальних ресурсів і платформ для самонавчання, що підвищує кваліфікацію і підготовку працівників у будь-якій точці світу. Наприклад, онлайн-курси, відкриті університети, вебінари та електронні бібліотеки стають доступними для будь-якого, хто має доступ до інтернету. Це сприяє зростанню рівня освіти й навичок у широкому колі секторів індустрії, забезпечуючи гнучкість і адаптивність на ринку праці.

З іншого боку, існує проблема нерівності доступу до цифрових технологій, яка може знижувати ефективність їхнього використання для

розвитку людського капіталу. Громадяни в регіонах із обмеженим інтернет-покриттям або через відсутність високошвидкісного інтернету можуть бути обмежені в доступі до цифрових освітніх можливостей, що, як наслідок, ускладнює підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Крім того, інформаційні технології дозволяють людям знаходити робочі місця, які найкраще відповідають їхнім навичкам і потребам. Платформи для пошуку роботи, професійні соціальні мережі та онлайн-платформи для фрілансу стають ефективними інструментами для співставлення кандидатів із вакансіями, що відповідають їхнім унікальним навичкам і досвіду.

Висновки. Результати дослідження доводять, що людський капітал визначає інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств у сучасних умовах глобалізації та технологічного прогресу. Освіченість, навички та мотивація персоналу відіграють важливу роль у створенні конкурентних переваг, сприяючи підвищенню продуктивності та створенню нових цінностей.

Значення розвитку людського капіталу для інноваційного росту полягає у здатності підприємств ефективно управляти знаннями, навичками та креативністю працівників. Інвестиції в освіту та постійне навчання сприяють адаптації до змін у технологіях та ринкових умовах, що є стратегічно важливими для сталого розвитку економіки України.

Перспективи подальших досліджень у цій сфері включають розширення теоретичного розуміння взаємодії між людським капіталом, інноваціями та конкурентоспроможністю, а також аналіз впливу соціальних та психологічних чинників на формування людського капіталу, що дозволить розробити оптимальні стратегії управління персоналом та підвищити ефективність діяльності підприємств в умовах сучасного світового ринку.

Таким чином, інтеграція людського капіталу в стратегічне управління є необхідною умовою для успішного функціонування українських підприємств у сучасній економіці, де знання, інновації та ефективне управління персоналом стають ключовими факторами успіху.

Література

1. Kukharchykova A. (2015). Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 177. pp. 48-60. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.332>
2. Яковенко Р. В. Людський капітал та людський потенціал. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 24. С. 186-193. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2013_24_31
3. Єфремова Н. Ф., Чічкань О. І., Галаганов В. О. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможності підприємства. *Економічна наука*. 2015. С. 71-76. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf
4. Дзямулич М. І. Копера К. П. Інвестиції в людський капітал. *Економічний форум*. 2019. Т. 1, № 3. С. 189-193. URL: <https://doi.org/10.36910/6765-2308-8559-2019-3-30>
5. Козакевич А. Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал підприємства. *Збірник наук. праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. №1 (39) 2019. С. 191-197. URL: <https://oj.tsatu.edu.ua/index.php/zbirnyk/article/view/489>
6. Ротань Н. В. Роль людського капіталу у розвитку економіки регіону. *Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві*. 2013. Вип. 4 (5). С. 65-70. URL: <https://sbornik.college.ks.ua/downloads/sbornik5/pdf/11.pdf>
7. Kyrychenko M. The impact of digital technologies on the development of human and social capital in the conditions of the digitalized society. *Humanities Studies*. 2019. Vol. 1(78). P. 108-129. URL: <https://doi.org/10.26661/hst-2019-1-78-09>

References

1. Kukharchykova, A. (2015), “Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 177, pp. 48–60. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.332>

2. Yakovenko, R. V. (2013), “Human capital and human potential”, Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, vol. 24, pp. 186–193, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2013_24_31 (Accessed 10 Oct 2024).

3. Yefremova, N. F., Chichkan', O. I. and Halahanov, V. O. (2015), “Investment in human capital and formation of competitiveness of enterprise”, Investytsii: praktyka ta dosvid, vol. 6, pp. 71–76, available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf (Accessed 10 Oct 2024).

4. Dziamulych, M.I. and Kopera, K.P. (2019), “Investments in human capital”, Ekonomichnyj forum, vol. 1, no. 3, pp. 189–193. <https://doi.org/10.36910/6765-2308-8559-2019-3-30>

5. Kozakevych, A. (2019), “Evaluation of the efficiency of investments in human capital of enterprise”, Zbirnyk nauk. prats' TDATU imeni Dmytra Motornoho (ekonomichni nauky), vol.1 (39), pp. 191–197, available at: <https://oj.tsatu.edu.ua/index.php/zbirnyk/article/view/489> (Accessed 10 Oct 2024).

6. Rotan', N. V. (2013), “A role of human capital is in development of economy of region”, Informatsijni tekhnolohii v osviti, nautsi ta vyrobnytstvi, vol. 4 (5), pp. 65-70, available at: <https://sbornik.college.ks.ua/downloads/sbornik5/pdf/11.pdf> (Accessed 10 Oct 2024).

7. Kyrychenko, M. (2019), “The impact of digital technologies on the development of human and social capital in the conditions of the digitalized society”, Humanities Studies, Vol. 1(78), pp. 108–129. <https://doi.org/10.26661/hst-2019-1-78-09>.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2024 р.