

*Почапська Н. П.,
здобувачка II (магістерського) рівня вищої освіти,
Козловська С. Г.,
канд. техн. наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту і адміністрування,
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, м. Черкаси*

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні організації функціонують в складних та динамічних умовах, що характеризується економічною нестабільністю, швидкими технологічними змінами, посиленням конкуренції, глобалізаційними процесами та необхідністю постійного підвищення ефективності діяльності. Під впливом таких процесів особливого значення набуває ефективне управління людським капіталом, який розглядається як один із найважливіших стратегічних ресурсів підприємства. Як показує практика, успішність підприємства значною мірою залежить не лише від матеріальних чи фінансових ресурсів, але й від професійного потенціалу працівників, їхніх знань, навичок, творчих здібностей та здатності до інноваційної діяльності.

За визначенням світового банку людський капітал охоплює сукупність знань, професійних якостей, досвіду, інтелектуальних здібностей, творчого потенціалу та мотивації працівників, які використовуються у процесі виробничої та управлінської діяльності, та сприяють підвищенню продуктивності [1]. На відміну від інших ресурсів підприємства, людський капітал має здатність до саморозвитку, накопичення знань та підвищення ефективності використання, що робить його одним із основних факторів конкурентоспроможності організації.

У сучасній теорії менеджменту управління людським капіталом розглядається як стратегічний напрям управлінської діяльності, орієнтований на формування, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства. Стратегічний підхід до управління людським капіталом передбачає тісний зв'язок кадрової політики із загальною стратегією розвитку підприємства. Така стратегія повинна враховувати довгострокові цілі розвитку організації, потреби у трудових ресурсах, тенденції розвитку ринку праці та можливості професійного розвитку працівників.

Особливого значення набуває процес формування професійних компетентностей працівників. Для сучасного економічного середовища є характерним старіння знань та навичок, тому підприємства повинні постійно інвестувати у професійний розвиток персоналу. Підвищення кваліфікації, участь у тренінгах, навчальних програмах, професійних курсах та обмін досвідом сприяють зростанню професійного рівня працівників і підвищенню ефективності діяльності організації. Інвестування у розвиток людського капіталу розглядається як важливий напрям стратегічного управління, попри те, що він не належить до числа капітальних активів.

Важливими напрями управління людським капіталом виступають [2]:

- мотивація працівників. Ефективна мотиваційна політика підприємства спрямована на стимулювання трудової активності персоналу, підвищення його зацікавленості у досягненні результатів діяльності організації та формування лояльності до підприємства;

- формування ефективної організаційної культури підприємства. Організаційна культура визначає систему цінностей, норм поведінки, традицій та принципів взаємодії між працівниками;

- розвиток лідерського потенціалу працівників. Лідерські якості керівників і працівників відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного управління організацією, реалізації стратегічних змін та впровадженні інновацій;

- цифрова трансформація економіки. Сучасні технології змінюють характер праці, структуру зайнятості та вимоги до професійних компетентностей працівників. Організації повинні адаптувати свою кадрову політику до нових умов, впроваджувати цифрові інструменти управління персоналом, розвивати дистанційні форми зайнятості та створювати можливості для безперервного професійного навчання;

- забезпечення соціальної відповідальності підприємства щодо своїх працівників. Соціально відповідальні організації приділяють значну увагу створенню безпечних умов праці, підтримці професійного розвитку персоналу, забезпеченню соціального захисту працівників та формуванню сприятливого соціального середовища в колективі.

Для економіки України питання ефективного управління людським капіталом має особливу актуальність у контексті сучасних соціально-економічних трансформацій та процесів відбудови національної економіки. Розвиток людського потенціалу, підвищення рівня освіти та професійної підготовки працівників, формування сучасних управлінських компетентностей є важливими передумовами економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності українських підприємств на міжнародному ринку.

Отже, управління людським капіталом виступає важливим стратегічним ресурсом розвитку підприємства. Ефективне використання людського потенціалу дозволяє організаціям підвищувати продуктивність праці, впроваджувати інновації, зміцнювати конкурентні позиції та забезпечувати довгостроковий розвиток.

Список використаних джерел:

1. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Пищуліна О. та ін. В-во «Заповіт», 2018. 368 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

2. Плаксюк О., Горватова В., Якушев О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії, *Академічний огляд*. 2023. № 1 (58). С. 160-174. DOI: 10.32342/2074-5354-2023-1-58-12.